ЮРИСПРУДЕНЦИЯ. УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Под редакцией Е. М. Обмана, З. Л. Лещинер

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Часть общая

Том I

Прометей

SHOUT
SHARE
IT

Annotation

Учебник написан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция для студентов очной и заочной формы обучения.

Учебник предназначен для студентов, аспирантов, научных сотрудников юридических учебных заведений высшего образования, а также для всех, кто интересуется проблемами трудового права.

- Елена Офман
  -
  - Авторский коллектив:
  - От автора
  - Глава 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права
    - 1.1. Понятие и значение трудового права. Социальное назначение трудового права
    - 1.2. Предмет трудового права
    - 1.3. Метод трудового права
    - 1.4. Система трудового права
    - 1.5. Функции трудового права
    - Контрольные вопросы и задания
  - Глава 2. Принципы трудового права
    - 2.1. Понятие принципов трудового права, их значение
    - 2.2. Классификации принципов трудового права
    - 2.3. Характеристика отраслевых принципов трудового права
    - Контрольные вопросы и задания
  - Глава 3. Источники и формы трудового права
    - 3.1. Понятие и особенности системы источников и форм трудового права
    - 3.2. Виды форм трудового права России, их характеристика
    - 3.3. Действие форм трудового права во времени, в пространстве, по кругу лиц
    - Контрольные вопросы и задания
  - Глава 4. Субъекты трудового права
    - 4.1. Субъекты трудового права: понятие, виды. трудовая правосубъектность работника и

работодателя
- 4.2. Работник как субъект трудового права
- 4.3. Работодатель как субъект трудового права
- 4.4. Права профсоюзов в сфере труда
- Контрольные вопросы и задания

○ Глава 5. Правоотношения в сфере трудового права
- 5.1. Трудовое правоотношение: понятие и характеристика
- 5.2. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Классификации правоотношений в сфере труда
- 5.3. Состав трудового правоотношения. Объект трудового правоотношения
- 5.4. Содержание трудового правоотношения
- 5.5. Юридические факты, являющиеся основанием возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения
- Контрольные вопросы и задания

○ Глава 6. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения
- 6.1. Понятие и система социального партнерства
- 6.2. Принципы социального партнерства
- 6.3. Стороны социального партнерства. Уровни и органы социального партнерства
- 6.4. Формы социального партнерства
- 6.5. Коллективные переговоры по заключению коллективного договора, соглашения
- 6.6. Акты социального партнерства
- 6.7. Ответственность сторон социального партнерства
- Контрольные вопросы и задания

○ Глава 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
- 7.1. Государственная политика в области занятости населения
- 7.2. Государственная служба занятости населения и ее полномочия
- 7.3. Частные службы занятости населения
- 7.4. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми
- 7.5. Правовой статус безработного гражданина. Понятие подходящей работы
- 7.6. Порядок регистрации безработных граждан
- 7.7. Пособие по безработице

- Контрольные вопросы и задания
- notes
  - 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
  - 7
  - 8
  - 9
  - 10
  - 11
  - 12
  - 13
  - 14
  - 15
  - 16
  - 17
  - 18
  - 19
  - 20
  - 21
  - 22
  - 23
  - 24
  - 25
  - 26
  - 27
  - 28
  - 29
  - 30
  - 31
  - 32
  - 33
  - 34
  - 35
  - 36
  - 37
  - 38
  - 39
  - 40
  - 41
  - 42

- ○ 43
- ○ 44
- ○ 45
- ○ 46
- ○ 47
- ○ 48
- ○ 49
- ○ 50
- ○ 51
- ○ 52
- ○ 53
- ○ 54
- ○ 55
- ○ 56
- ○ 57
- ○ 58
- ○ 59
- ○ 60
- ○ 61
- ○ 62
- ○ 63
- ○ 64
- ○ 65
- ○ 66
- ○ 67
- ○ 68
- ○ 69
- ○ 70
- ○ 71
- ○ 72
- ○ 73
- ○ 74
- ○ 75
- ○ 76
- ○ 77
- ○ 78
- ○ 79
- ○ 80
- ○ 81
- ○ 82
- ○ 83
- ○ 84
- ○ 85
- ○ 86

- ○ 87
- ○ 88
- ○ 89
- ○ 90
- ○ 91
- ○ 92
- ○ 93
- ○ 94
- ○ 95
- ○ 96
- ○ 97
- ○ 98
- ○ 99
- ○ 100
- ○ 101
- ○ 102
- ○ 103
- ○ 104
- ○ 105
- ○ 106
- ○ 107
- ○ 108
- ○ 109
- ○ 110
- ○ 111
- ○ 112
- ○ 113
- ○ 114
- ○ 115
- ○ 116
- ○ 117
- ○ 118
- ○ 119
- ○ 120
- ○ 121
- ○ 122
- ○ 123
- ○ 124
- ○ 125
- ○ 126
- ○ 127
- ○ 128
- ○ 129
- ○ 130

- ○ 131
- ○ 132
- ○ 133
- ○ 134
- ○ 135
- ○ 136
- ○ 137
- ○ 138
- ○ 139
- ○ 140
- ○ 141
- ○ 142
- ○ 143
- ○ 144
- ○ 145
- ○ 146
- ○ 147
- ○ 148
- ○ 149
- ○ 150
- ○ 151
- ○ 152
- ○ 153
- ○ 154
- ○ 155
- ○ 156
- ○ 157
- ○ 158
- ○ 159
- ○ 160
- ○ 161
- ○ 162
- ○ 163
- ○ 164
- ○ 165
- ○ 166
- ○ 167
- ○ 168
- ○ 169
- ○ 170
- ○ 171
- ○ 172
- ○ 173
- ○ 174

- ○ 175
- ○ 176
- ○ 177
- ○ 178
- ○ 179
- ○ 180
- ○ 181
- ○ 182
- ○ 183
- ○ 184
- ○ 185
- ○ 186
- ○ 187
- ○ 188
- ○ 189
- ○ 190
- ○ 191
- ○ 192
- ○ 193
- ○ 194
- ○ 195
- ○ 196
- ○ 197
- ○ 198
- ○ 199
- ○ 200
- ○ 201
- ○ 202
- ○ 203
- ○ 204
- ○ 205
- ○ 206
- ○ 207
- ○ 208
- ○ 209
- ○ 210
- ○ 211
- ○ 212
- ○ 213
- ○ 214
- ○ 215
- ○ 216
- ○ 217
- ○ 218

- ○ 219
- ○ 220
- ○ 221
- ○ 222
- ○ 223
- ○ 224
- ○ 225
- ○ 226
- ○ 227
- ○ 228
- ○ 229
- ○ 230
- ○ 231
- ○ 232
- ○ 233
- ○ 234
- ○ 235
- ○ 236
- ○ 237
- ○ 238
- ○ 239
- ○ 240
- ○ 241
- ○ 242
- ○ 243
- ○ 244
- ○ 245
- ○ 246
- ○ 247
- ○ 248
- ○ 249
- ○ 250
- ○ 251
- ○ 252
- ○ 253
- ○ 254
- ○ 255
- ○ 256
- ○ 257
- ○ 258
- ○ 259
- ○ 260
- ○ 261
- ○ 262

- ○ 263
- ○ 264
- ○ 265
- ○ 266
- ○ 267
- ○ 268
- ○ 269
- ○ 270
- ○ 271
- ○ 272
- ○ 273
- ○ 274
- ○ 275
- ○ 276
- ○ 277
- ○ 278
- ○ 279
- ○ 280
- ○ 281
- ○ 282
- ○ 283
- ○ 284
- ○ 285
- ○ 286
- ○ 287
- ○ 288
- ○ 289
- ○ 290
- ○ 291
- ○ 292
- ○ 293
- ○ 294
- ○ 295
- ○ 296
- ○ 297
- ○ 298
- ○ 299
- ○ 300
- ○ 301
- ○ 302
- ○ 303
- ○ 304
- ○ 305
- ○ 306

- ○ 307
- ○ 308
- ○ 309
- ○ 310

Елена Офман
Трудовое право. Том I. Часть общая

© Коллектив авторов, 2017
© Издательство «Прометей», 2017

Авторский коллектив:

Дулатова Наталья Владимировна – кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданского права Уральского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия» – глава 16;

Иванчина Юлия Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социального права Уральского института управления ФГБОУВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – параграф 1.5 главы 1; параграф 12.1, 12.2, 12.4 гл. 12; параграф 12.3 главы 12 совместно с Е. А. Истоминой;

Истомина Елена Александровна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры социального права Уральского института управления ФГБОУВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» – параграф 12.5, 12.6 главы 12; параграф 12.3 главы 12 совместно с Ю. В. Иванчиной;

Лещина Эдуард Леонидович – кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Уральского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия» – главы 9, 10 совместно с Е. М. Офман; глава 17;

Магденко Александр Дмитриевич – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и истории права и государства Уральского филиала ФГБОУВО «Российской государственный университет правосудия» – глава 19;

Офман Елена Михайловна – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского права Уральского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия»; доцент кафедры трудового, социального права и правоведения Юридического института ФГБОУВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) – параграф 1.1 – 1.4 главы 1; главы 2-7; параграф 8.1 – 8.5 главы 8; главы 9, 10 совместно с Э. Л. Лещиной; гл. 11; 13; 15;

Сагандыков Михаил Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового, социального права и правоведения Юридического института ФГБОУВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) – глава 18;

Станскова Ульяна Михайловна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, социального права и правоведения Юридического института ФГБОУВПО «Южно-

Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) – параграф 8.6 главы 8; глава 14.

От автора

Учебник написан в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция для студентов очной и заочной формы обучения.

Учебник предназначен для студентов, аспирантов, научных сотрудников юридических учебных заведений высшего образования, а также для всех, кто интересуется проблемами трудового права.

Целями изучения дисциплины «Трудовое право» являются:

– усвоение студентами совокупности знаний в области правового регулирования трудовых отношений, основных институтов трудового права, обучение методики работы с нормативными правовыми актами;

– выработка навыков самостоятельности толкования и применения норм, решения практических задач, составления правовых документов в области регулирования трудовых отношений;

– получение знаний по применению на практике норм трудового законодательства, по анализу и подготовке предложений по урегулированию трудовых споров; по анализу и разрешению юридических проблем в сфере трудовых отношений; по анализу и подготовке предложений относительно совершенствования правовой деятельности организации.

Для достижения указанных целей необходима реализация следующих задач:

– усвоение студентами основных принципов и институтов трудового права России;

– изучение основных нормативных правовых актов и актов высших судебных органов (Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации) в области трудового права;

– приобретение студентами навыков в работе с правовыми документами;

– приобретение навыков толкования трудоправовых норм и профессионального разрешения практических ситуаций, грамотного составления документов, оказание консультационных услуг по вопросам трудового права;

– ознакомление с современными теоретическими проблемами трудового права, а также с проблемами правоприменения;

– получение студентами навыков самостоятельного и квалифицированного ориентирования в нормативных правовых актах, регламентирующих отношения в сфере трудового права.

Для освоения программы дисциплины «Трудовое право» студент должен

знать:

– содержание российского трудового права;

– сущность и содержание основных понятий, категорий трудового права;

– сущность и содержание институтов трудового права;

– правовой статус работника и работодателя;

уметь:

– оперировать юридическими понятиями и категориями;

– анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;

– анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы;

– принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;

– осуществлять правовую экспертизу нормативных правовых актов;

– давать квалифицированные юридические заключения и консультации;

– правильно составлять и оформлять юридические документы;

– выявлять обстоятельства, способствующие совершению правонарушений в сфере трудовых и непосредственно с ними связанных отношений;

– планировать и осуществлять деятельность по предупреждению и профилактике правонарушений;

– выявлять коррупционное поведение, давать ему оценку и содействовать его пресечению;

владеть:

– юридической терминологией;

– навыками работы с правовыми актами;

– навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности; анализа правоприменительной и правоохранительной практики; разрешения правовых проблем и коллизий; принятия необходимых мер защиты прав человека и гражданина;

– методикой квалификации и разграничения различных видов правонарушений.

Глава 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1.1. Понятие и значение трудового права. Социальное назначение трудового права

Действующее трудовое законодательство не содержит легального определения трудового права как отрасли права, и различные ученые при разработке понятия «трудовое право как отрасль трудового права» делают акценты на тех из его аспектов, которые представляются им наиболее актуальными, в полной мере соответствующими современным реалиям и тенденциям развития трудового законодательства. Большинство ученых-трудовиков определяют трудовое право через его *предмет.* Профессоры М. В. Молодцов и С. Ю. Головина указывают, что «трудовое право – самостоятельная отрасль российского права, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных правовых норм со сложной внутренней структурой и в своих основных чертах обусловливается системой регулируемых данной отраслью общественных отношений, составляющих ее предмет (трудовые правоотношения и отношения, непосредственно с ними связанные)»[1]. Профессор А. М. Куренной характеризует трудовое право как «совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, которая обусловлена всем комплексом регулируемых данной отраслью права общественных отношений»[2]. Профессор А. Ф. Нуртдинова под трудовым правом понимает «систему правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения на основе единых общих начал (принципов)»[3].

Представители санкт-петербургской школы трудового права определяют данную отрасль *через объект трудового правоотношения* как отрасль российского права, которая регулирует совокупность общественно-трудовых отношений, возникающих в процессе применения наемного труда и юридически оформляемых трудовым договором[4]. Признаками наемного труда являются:

1) это труд несамостоятельный, т. е. труд, осуществляемый в сфере хозяйственной деятельности и в интересах другого лица, а следовательно, и под его руководством;

2) это труд формально (т. е. юридически) свободного человека;

3) наемный работник отчужден от средств производства, т. е. не имеет права на выгоды, связанные с использованием имущества, но и не несет рисков или ответственности, вытекающих из такого использования;

4) работодатели (субъекты, заинтересованные в привлечении чужого труда) в своей совокупности олицетворяют спрос на труд, а лица, ищущие работу, – предложение труда;

5) работник обязуется реализовывать свою способность к труду не в своих собственных интересах, а для достижения целей, в интересах и под руководством работодателя[5].

Согласно позиции Е. Б. Хохлова и С. П. Басалаевой, наемный труд проявляется в экономической и организационной несамостоятельности работника. Экономическая несамостоятельность работника проявляется в следующем: работник юридически отчужден от вещественных факторов производства… Работник не обладает правом собственности на производимый им продукт. Организационная несамостоятельность работника проявляется в том, что в силу трудового договора он становится объектом управления его трудом со стороны работодателя[6].

Профессоры М. В. Лушникова и А. М. Лушников занимают позицию, согласно которой трудовое право можно определить через его *социальное назначение, социальную (защитную) функцию.* «Трудовое право имеет сложную структуру и внутренне противоречиво. Работник и работодатель заинтересованы в стабильности трудовых правоотношений и поэтому не могут существовать друг без друга. Одновременно интересы работника и работодателя во многом противоположны. Работник в первую очередь заинтересован в увеличении заработной платы, улучшении условий труда, уменьшении рабочего времени, увеличении времени отдыха. Работодатель, напротив, заинтересован в повышении производительности труда, уменьшении издержек производства. Но для трудового права характерно его социальное назначение, которое проявляется в защите интересов участников трудовых отношений, нахождении и фиксации баланса интересов работников и работодателей с учетом интересов государства, но с приоритетом защиты прав и интересов работников как экономически более слабой стороны… Действительно, работники, заинтересованы и в прибыльной работе предприятия, а также во внедрении новых технологий и других производственных новшеств. От этого в конечном счете зависят уровень их заработной платы и увеличение затрат на улучшение условий труда. Работодатель также заинтересован в эффективных мерах по охране труда и высоком уровне заработной платы, так как это будет способствовать уменьшению травматизма и уровня заболеваемости, предотвратит акции протеста, забастовки»[7].

Значение трудового права обусловлено целями и задачами

трудового законодательства, определенными в ст. 1 ТК РФ, и заключается:

– в создании эффективного механизма правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений;

– защите прав и интересов работников и работодателей;

– согласовании интересов работников, работодателей и государства в сфере социально-трудовых отношений.

1.2. Предмет трудового права

Согласно теории государства и права под отраслью права понимается обособившаяся внутри данной системы совокупность однородных правовых норм, регулирующих определенную область (сферу) родовых общественных отношений. В основе деления прав на отрасли и институты лежат два критерия: 1) *предмет правового регулирования; 2) метод правового регулирования.* Они и выступают системообразующими факторами[8]. Представляется, что помимо указанных критериев деления права на отрасли (предмет и метод правового регулирования), для трудового права как самостоятельной отрасли права «системообразующими факторами» являются принципы и источники (подробнее об этом – главы 2 и 3 настоящего издания).

Предмет правового регулирования – это фактические отношения людей, объективно нуждающиеся в правовом опосредовании[9]. Предмет трудового права составляют *трудовые отношения* и *иные отношения, непосредственно с ними связанные.*

Легальное определение трудовым отношениям содержится в ст. 15 ТК РФ – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В ст. 8 ТК РФ определено, что на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено данным Кодексом, другими федеральными законами или международным договором РФ.

Особенности правового регулирования труда отдельных

категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации, лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах, работающих вахтовым методом, работников, работающих у работодателей-физических лиц, надомников, дистанционных работников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работников транспорта, работников, занятых на подземных работах, педагогических работников и других) устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

На государственных и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

1) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

2) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

3) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

4) другие лица, если это установлено федеральным законом.

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, перечислены в ч. 2 ст. 1 ТК РФ. К ним относятся отношения по:

1) организации труда и управлению трудом;

2) трудоустройству у данного работодателя;

3) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) материальной ответственности работодателей и

работников в сфере труда;

7) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) разрешению трудовых споров;

9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Как справедливо отмечено учеными, «отношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от трудовых отношений по целевому назначению, субъектному составу и основаниям возникновения… Указанные отношения называют «производными от трудовых»… Сами по себе они не имеют ни смысла, ни юридического значения и существуют лишь постольку, поскольку в настоящем, прошлом и будущем предполагается наличие трудовых отношений… Предназначение отношений, непосредственно связанных с трудовыми, заключается в том, что все они вместе и каждое в отдельности призваны способствовать возникновению, развитию, трансформации, прекращению трудовых отношений. Правовое регулирование данных отношений подчинено единой идее обеспечения нормального функционирования трудовых отношений»[10].

Таблица 1.1. Соотношение трудового правоотношения и иных отношений, непосредственно связанных с трудовым[11]

Критерии разграничения	Трудовое правоотношение	Отношения, непосредственно связанные с трудовыми
Субъектный состав	Работник и работодатель	Только один субъект трудового правоотношения (либо работник, либо работодатель), при этом место «отсутствующего» субъекта занимает иной субъект (например, работник — комиссия по трудовым спорам). Иные субъекты, не являющиеся сторонами трудового правоотношения (представители работников и представители работодателя в отношениях по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений)

Критерии разграничения	Трудовое правоотношение	Отношения, непосредственно связанные с трудовыми
Целевое назначение	Является базовым, определяет характер и юридическую взаимосвязь всех связанных с ним правоотношений. Трудовое правоотношение опосредует процесс труда	Именно вокруг трудового правоотношения структурированы все остальные, трудовому правоотношению они подчинены и вне связи с ним не существуют. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, опосредуют деятельность субъектов в отношении труда, не затрагивая при этом процесс выполнения трудовой функции как таковой; они призваны способствовать возникновению, изменению и прекращению трудовых правоотношений

1.3. Метод трудового права

Метод правового регулирования есть совокупность приемов юридического воздействия на поведение людей, выработанных в результате длительного человеческого общения. Если предмет правового регулирования отвечает на вопрос, *что* регулирует право, то метод – *как* регулирует. При регулировании общественных отношений используются различные методы: императивный и диспозитивный, альтернативный и рекомендательный, поощрения и наказания[12].

С этой позиции метод трудового права характеризуется сочетанием императивных и диспозитивных способов регулирования трудовых отношений. Показательными являются правила, содержащиеся в ч. 1 ст. 132 ТК РФ (заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности и выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается), демонстрирующие диспозитивные начала в регулировании трудовых отношений, и правила, содержащиеся в ч. 3 ст. 133 ТК РФ (месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда), демонстрирующие императивные начала в регулировании трудовых отношений.

Диспозитивный метод в трудовом праве проявляется и при принятии локальных нормативных правовых актов (ст. 8 ТК РФ), при заключении трудовых договоров (ст. 57 ТК РФ), при установлении продолжительности рабочего времени (ч. 2 и 3 ст. 92 ТК РФ в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 128-ФЗ, согласно которым продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами, при установлении

продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ч. 3 ст. 117 ТК РФ в редакции Федерального закона № 128-ФЗ, согласно которой продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами).

Императивный метод регулирования трудовых отношений характерен для таких институтов трудового права, как «Охрана труда» (раздел X ТК РФ), «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» (раздел VIII ТК РФ), «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» (раздел XII ТК РФ) и др.

Впервые в 1960 году профессор Л. С. Явич предложил определять метод правового регулирования по следующим признакам:

1. Порядок возникновения, изменения и прекращения правоотношений.
2. Юридическое положение субъектов (участников) правоотношений.
3. Характер установления прав и обязанностей субъектов.
4. Средства, обеспечивающие исполнение обязанностей[13].

Данные признаки имеют специфическое проявление в трудовом праве.

1. *Порядок возникновения, изменения и прекращения правоотношений.* Как правило, трудовые отношения возникают на основе добровольного волеизъявления сторон данного правоотношения (т. е. заключенного трудового договора), но возможны ситуации, когда государство обязывает работодателя заключить трудовой договор с определенной категорией работников (например, инвалиды) или наоборот, запрещает работодателю вступать в трудовые отношения с отдельными работниками (точнее – претендентами на работу) при наличии

ограничений и запретов, установленных законодательством (например, ст. 253 ТК РФ указывает работы, на которых ограничивается применение труда женщин; ст. 265 ТК РФ перечисляет работы, на которых запрещено применение труда лиц в возрасте до 18 лет, и др.). Изменение и прекращение трудового договора возможно как по соглашению сторон, так и по инициативе работника и работодателя. Главное правило, которое должно быть соблюдено при изменении и прекращении трудового договора в последнем случае (по инициативе работодателя), заключается в том, что работодатель обязан соблюдать требования трудового законодательства; кроме этого, перечень оснований изменения и прекращения трудового договора установлен на уровне федерального законодательства и расширительному толкованию по общему правилу не подлежит (работодатель не может самостоятельно установить данные основания).

2. Юридическое положение субъектов (участников) правоотношений характеризуется сочетанием юридического равенства с подчинением. Не вызывает сомнений тот факт, что на стадии заключения трудового договора обе стороны (возможный работник и возможный работодатель) юридически равны. Но впоследствии работник попадает под «хозяйскую» власть работодателя («обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка» – ч. 1 ст. 56 ТК РФ в редакции Федерального закона от 05 мая 2014 г. № 116-ФЗ), в результате чего работодатель занимает более привилегированное положение по сравнению с работником. Именно от желания работодателя зависит выбор того или иного дисциплинарного взыскания при совершении работником дисциплинарного проступка (вплоть до принятия решения о непривлечении к ответственности); работодатель вправе поощрить или не поощрить работника (согласно правилам, установленным локальными нормативными актами: правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным правовым актом, устанавливающим систему оплаты труда у данного работодателя) и др.

Но свобода работодателя не является абсолютной, при осуществлении своей деятельности он обязан соблюдать требования трудового законодательства, условия трудового договора.

3. *Характер установления прав и обязанностей* в трудовом праве определяется сочетанием государственного и договорного регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ), единством и

дифференциацией правового регулирования труда. В ст. 5 ТК РФ перечислены источники правового регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений. К ним относятся трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права; иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления). Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. И несмотря на то, что трудовой договор не является источником трудового права, в ч. 3 ст. 57 ТК РФ закреплено правило, что в нем могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Единство и дифференциация правового регулирования труда проявляется в том, что в трудовом праве имеются нормы, в равной мере распространяющиеся на всех субъектов трудовых отношений независимо от каких-либо условий (единство), и нормы, устанавливающие специальные нормы в отношении как работников, так и работодателей в зависимости от различных объективных и субъективных факторов (характер и условия труда,

психофизиологические особенности организма, природно-климатические условия, наличие семейных обязанностей, другие основания) (дифференциация). При этом, как сказано в ст. 252 ТК РФ, особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

4. *Средства, обеспечивающие исполнение обязанностей.* Трудовое право предусматривает различные средства, обеспечивающие исполнение обязанностей субъектами трудовых отношений. К таковым можно отнести государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, и специфические способы защиты прав работников (рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, включая забастовку).

1.4. Система трудового права

Система права – внутреннее строение (структура) права, отражающее объединение и дифференциацию юридических норм. Основная цель этого понятия – объяснить одновременно интегрирование и деление нормативного массива на отрасли и институты, дать системную характеристику позитивного права в целом… Особо нужно подчеркнуть то, что структура права (его система) обусловливает его форму (систему законодательства) и неразрывно с ней связана[14].

Система трудового права системно представляет собой соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с одновременным их делением на относительно самостоятельные институты и подинституты[15].

Традиционно трудовое право подразделяют на две части: *общую* и *особенную*[16], при этом ряд ученых выделяют в системе трудового права *специальную* часть, охватывающую институты узкой направленности, касающиеся лишь отдельных категорий работников (ч. 4 раздела XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»)[17].

В общую часть трудового права входят нормы, имеющие обобщающий характер и применяющиеся ко всем отношениям, составляющим предмет трудового права. Особенная часть трудового права состоит из институтов, регламентирующих отдельные аспекты трудовых отношений.

Представители московской школы трудового права отмечают, что нормы *специальной* части устанавливают отдельные особенности, касающиеся заключения или расторжения трудового договора, требований охраны труда, рабочего времени и времени отдыха и др., т. е. дополняют общие нормы соответствующих институтов трудового права. Специальные нормы не осуществляют «самодостаточного» правового регулирования и, как указывают исследователи, не могут в отрыве от соответствующих общих норм составлять самостоятельное институты трудового права[18]. По предмету регулирования (элементу единого сложного трудового правоотношения) специальные нормы относятся к институтам трудового договора, охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, материальной ответственности и т. п. Поэтому выделение *специальной части* трудового договора, по их мнению, не имеет под собой убедительных оснований[19].

Нет единого мнения среди ученых и в вопросе о том, какие институты включаются в *общую* и *особенную* части трудового

права. Так, в большинстве случаев в общую часть включаются нормы, регулирующие основные начала трудового законодательства (принципы отрасли; систему нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; действие трудового права во времени и пространстве); трудовые отношения (статус субъектов трудовых отношений, основания их возникновения); социальное партнерство[20]; разграничение компетенции РФ, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда[21]. В отдельных случаях ученые задаются вопросом о целесообразности включения в общую часть трудового права такого института, как социальное партнерство. «Специалисты считают, что этот институт носит общий характер и имеет значение для всех отношений, входящих в состав предмета трудового права. С этим сложно согласиться, поскольку нормы института социального партнерства регулируют исключительно коллективные трудовые отношения и не определяют основ, в соответствии с которыми осуществляется правовое регулирование в сфере труда. Они в отличие от норм общей части не могут применяться к другим отношениям и не оказывают общего регулятивного воздействия на весь комплекс общественных отношений, входящих в предмет трудового права»[22]. В связи с этим институт социального партнерства был «перенесен» в особенную часть трудового права.

Особенная часть трудового права состоит из следующих институтов: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации, дисциплина труда, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, охрана труда, материальная ответственность трудового договора, защита трудовых прав и свобод, рассмотрение и разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно общей теории права право как система дифференцируется на частное и публичное. В основу данной классификации положен генетический подход. Частное право направлено на удовлетворение потребностей и защиту отдельных лиц, второе – охраняет интересы государства[23]. Применительно к трудовому праву частно-правовой аспект проявляется в защите прав и интересов работников и работодателей (например, раздел XIII ТК РФ называется «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права»), а публично-правовой

характер трудового права – в охране интересов государства при несоблюдении работодателями трудового законодательства; государство устанавливает правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений, осуществляет контроль и надзор за их реализацией. Именно государственными нормативными правовыми актами определяются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья человека в процессе трудовой деятельности[24].

1.5. Функции трудового права

Основное назначение права заключается в том, чтобы регулировать различные сферы общественных отношений. Сущность права и его назначение проявляются в его функциях, которые, в свою очередь, представляют наиболее существенные направления правового воздействия на общественные отношения, сознание и поведение людей. Функции – это «свечение» сущности права в общественных отношениях[25].

В праве чаще всего термин «функция» употребляется для характеристики социальной роли государства и права. Функции права в классическом понимании представляют собой единство двух моментов: а) роли (назначения) права в обществе; б) основных направлений его воздействия на общественные отношения[26]. Функции трудового права показывают, на что конкретно направлено действие норм данной отрасли, т. е. на какие группы общественных отношений, стороны жизни общества и государства, в чем выражается это воздействие и как оно отражается на поведении субъектов правоотношений.

В теории трудового права устоялось и получило наибольшее распространение определение понятия *функций трудового права как основных направлений воздействия его норм на поведение (через сознание, волю) людей в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли права*[27]. Так, С. А. Иванов определял функции права как основные направления правового воздействия на волю, поведение людей, на общественные отношения[28]. А. С. Пашков под функциями права понимал основные направления его воздействия на общественные отношения, отражающие служебное назначение права в жизни общества и выступающие как проявление его сущности[29].

Однако А. М. Лушников и М. В. Лушникова под функциями трудового права понимают «основные направления правового регулирования общественных отношений по поводу применения наемного труда в соответствии с социальным назначением отрасли»[30], указывая, что в теории выделяют две концепции функций права: это *функции правового воздействия* и *функции правового регулирования*. По общему правилу правовое регулирование определяют как осуществляемое всей системой юридических средств воздействие на общественные отношения с целью их упорядочения. Правовое воздействие рассматривают как взятый в единстве и многообразии весь процесс влияния права на социальную жизнь, сознание и поведение людей.

Отличие правового регулирования от правового воздействия

заключается в том, что предмет правового регулирования несколько уже предмета правового воздействия. В предмет правового воздействия входят экономические, политические и социальные отношения, которые правом не регулируются, но на которые оно оказывает свое влияние. Кроме того, если правовое регулирование связано с установлением конкретных прав и обязанностей субъектов и означает реализацию правовых норм через правоотношения, то правовое воздействие не всегда с этим связано. Правовое регулирование – это одна из имеющихся форм воздействия права на общественные отношения. Воздействие на сознание людей могут оказать и мотивы закона, и намерения законодателя, но они не могут регулировать общественные отношения, поскольку не порождают конкретных правоотношений и не подлежат применению[31].

Одним из первых, поставивших вопрос о функциях трудового права, был Н. Г. Александров. Им были выделены три функции трудового права, а в качестве основания деления выступили трудовые отношения, поскольку именно в функциях отражается воздействие норм права на эти отношения: производственная, защитная и функция обеспечения прав работников, профсоюзных и иных общественных организаций на участие в управлении предприятием, в решении вопросов хозяйственного строительства[32]. А. Д. Зайкин, исходя из задач, стоящих перед трудовым правом, выделял четыре функции: производственную, защитную, воспитательную и управленческую[33]. А. С. Пашков выделял функции трудового права, отталкиваясь от видов общественных отношений, определяющих структуру социалистического общества. Он полагал, что трудовое право выполняет экономическую, социальную, политическую (управленческую) и воспитательную (идеологическую) функции[34]. В. И. Шкатулла к особенным отраслевым функциям трудового права, отражающим его специфику, относит производственную и защитную функции[35]. По мнению С. П. Маврина, современное трудовое право призвано выполнять две общие функции (регулятивную и охранительную) и три специальные: социальную, экономическую (производственную) и идеологическую (воспитательную)[36]. При этом не следует забывать, что трудовое право выполняет функции, свойственные всем отраслям права: *регулятивную* и *охранительную*.

Регулятивная функция проявляется в воздействии права на общественные отношения путём определения правил поведения людей в различных ситуациях (в предоставлении субъективных прав и возложении юридических обязанностей), а также в обеспечении правопорядка. В свою очередь, *охранительная функция*

направлена на охрану наиболее значимых общественных отношений, реализуется путём применения специальных охранительных норм, направленных на вытеснение явлений, чуждых данному обществу.

В качестве специальных отраслевых функций можно назвать две основные: социальную (защитную) функцию, направленную на удовлетворение потребностей работников, и экономическую (производственную) функцию, направленную на удовлетворение потребностей работодателя.

Социальная (защитная) функция трудового права в первую очередь проявляется в нормативном закреплении различных социальных гарантий для работников от момента возникновения трудового отношения до момента его прекращения. Кроме того, она выражается в реализации конституционного права граждан на труд, включая в себя нормы по обеспечению занятости, безопасных условий труда, охраны труда. Она также направлена на реализацию конституционного права граждан на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми доступными способами, включая право на забастовку. Реализация данной функции направлена на удовлетворение социально значимых для работника потребностей.

Экономическая (производственная) функция, в свою очередь, направлена на удовлетворение потребностей работодателя в возможности эффективно управлять своим видом деятельности. Она проявляется в нормах, предусматривающих возможность управлять производственным процессом, например в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах по обеспечению трудовой дисциплины.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте характеристику трудовому праву как самостоятельной отрасли российской правовой системы.
2. Назовите критерии отграничения трудового права от иных отраслей права.
3. Что составляет предмет трудового права?
4. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
5. Выделите характерные признаки труда, регулируемого трудовым правом РФ.
6. Каковы особенности метода трудового права?
7. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
8. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития трудового права России на современном этапе.
9. Назовите определение понятия «функции трудового права», перечислите их виды.
10. Охарактеризуйте основные функции трудового права.

Глава 2. Принципы трудового права

2.1. Понятие принципов трудового права, их значение

Принципы права – руководящие идеи, характеризующие содержание права, его сущность и назначение в обществе[37]. В большинстве случаев при определении принципов трудового права ученые сходятся во мнении, что принципы трудового права – основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли[38].

По сравнению с нормами права принципы обладают большей юридической силой, это проявляется, например, в том, что нормы права не могут противоречить принципам права. А. М. Куренной задается вопросом: «Если принципы выражены в законодательстве, то, возможно, они не отличаются от правовых норм?… Отличие принципов от правовых норм заключается в том, что принципы не определены конкретно (не содержат конкретный образец поведения) – нет, как правило, и структуры норм (гипотезы, диспозиции и санкции). Поэтому с помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать то или иное общественное отношение. Однако принцип дает возможность правильно понять содержание и взаимосвязи правовых норм, которые это отношение регулируют. Кроме того, принципы долговечнее норм, они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих правовых норм, помогают правильно применять нормы права и решать вопросы, еще не урегулированные правовыми нормами (восполняют пробелы законодательства»[39]. С данной позицией следует согласиться. «Долговечность» принципов права проявляется в том, что за весь период существования ТК РФ в ст. 2 «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» изменения вносились только три раза, да и то только в связи с принятием или изменением отдельных нормативных правовых актов; данные дополнения не носили концептуального характера. Например, внутриотраслевой принцип «обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование» был откорректирован в связи с принятием Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», а принцип

«установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением» был уточнен в связи с принятием Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Большинство отраслевых принципов напрямую закреплены в ТК РФ (ст. 2), отдельные принципы не зафиксированы в конкретных нормах данного кодифицированного акта, они закреплены в праве косвенным образом и могут быть вычленены из содержания смысла отраслевых норм. В частности, отраслевой принцип «действенное запрещение детского труда» непосредственно в ст. 2 ТК РФ не закреплен, но при этом особенности регулирования труда несовершеннолетних (детей) сгруппированы в главе 42 и «рассыпаны» по всему ТК РФ (ст. 69, 70, 92, 94, 99, 122, 244).

Значение принципов трудового права многогранно. Учеными отмечается, что отраслевые принципы:

1) обеспечивают единство отрасли, взаимосвязь его правовых норм, сущность отрасли права, характеризуют содержание трудоправовых норм, выявляют наиболее значимые их признаки;

2) служат ориентиром при интерпретации правовых норм и даже позволяют преодолевать некоторые дефекты трудового законодательства, в частности, пробелы и противоречия;

3) служат не только основой построения отрасли, ее структурным каркасом, но и выражают важнейшие закономерности ее развития, определяя тем самым направление дальнейшего движения правотворческой деятельности;

4) дают возможность оценить их соответствие морально-нравственным устоям общества, политическим, экономическим, социальным целям и задачам общества и государства[40].

2.2. Классификации принципов трудового права

В теории государства и права принципы права традиционно подразделяются на *общеправовые* (свойственные праву в целом), *межотраслевые* (характерны для группы смежных отраслей, как писал Л. Ю. Бугров, это «основополагающие суждения законодателя о существенном в нескольких отраслях права»[41]), *отраслевые* и *внутриотраслевые* (проявляются в крупных правовых институтах). Принципам отрасли права свойственно то, что они, отражая существенное в отрасли права, связаны со всеми или с большинством правовых институтов, составляющих отрасль права, либо, с учетом особого положения общей части отрасли, хотя бы с одним институтом общей части. Эти принципы, отражая специфику отрасли права, как бы преломляют основные начала права в целом. Отраслевые принципы находят более конкретное выражение в принципах институтов и субинститутов, которые ближе других принципов к обычным нормам права[42].

Несмотря на то что ст. 2 ТК РФ поименована как «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», в своем содержании она закрепляет наряду с отраслевыми и общеправовые, и межотраслевые, и внутриотраслевые принципы. Помимо этого в данной статье закреплены положения, не имеющие прямого отношения к принципам трудового права.

Общеправовые принципы:

1) *обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;*

2) *обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;*

3) *обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности* (*это частный принцип, вытекающий из принципа «обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту*[43]).

Общеправовые принципы зафиксированы и в иных актах: в Конституции РФ[44], в международных правовых актах (например, во Всеобщей декларации прав человека[45], в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах[46], в Международном пакте о гражданских и политических правах[47]), в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами

Российской Федерации ТК РФ»[48].

Помимо общеправовых принципов существуют общепризнанные принципы международного права (Постановление Пленума Верховного суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норма международного права и международных договоров РФ»)[49]. Под *общепризнанными принципами* международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Межотраслевые принципы:

1) *защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;*

2) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Отраслевые принципы:

1) *свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности:*

2) запрещение принудительного труда;

3) *запрещение дискриминации в сфере труда:*

4) *обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;*

5) *обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда*;

6) *обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них*;

7) *социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно*

связанных с ними отношений;

8) *установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля* (*надзора*) *за их соблюдением*;

9) *обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права*;

10) *обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.*

Следует отметить, что система отраслевых принципов не является застывшей структурой. Можно говорить, что сегодня происходит формирование отраслевого принципа *недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений* (подробнее об этом – в параграфе 3 настоящего учебника).

Внутриотраслевые принципы:

1) *обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование* (данный принцип является частью отраслевого принципа «запрещение дискриминации в сфере труда»);

2) *обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности* (данный принцип также является частью отраслевого принципа «запрещение дискриминации в сфере труда»);

3) *обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах* (указанный принцип проявляется в более общем принципе – «социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»);

4) *равенство прав и возможностей работников* (данный принцип является частью отраслевого принципа «запрещение дискриминации в сфере труда»).

Положения, не являющиеся принципами трудового права:

1) *сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними*

отношений (указанное положение относится к черте метода трудового права);

2) *обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права* (данная обязанность вытекает из трудового законодательства и содержания заключенного трудового договора; обязанности сторон договора не могут быть отнесены к принципам права).

Учеными в области трудового права предпринимаются попытки провести классификации принципов трудового права по различным основаниям. Так, по направленности принципы были разделены на следующие группы:

1. Принципы общего регулирования сферы труда (свобода труда; свобода и равноправие в труде и занятости; запрещение принудительного труда и дискриминации в труде; защита безработицы; развитие социального партнерства; помощь в трудоустройстве и материальная поддержка при безработице).

2. Принципы непосредственного регулирования трудовых отношений (соблюдение сторонами трудового договора и его условий; ограничение рабочего времени; право на отдых; право на справедливое вознаграждение за труд не ниже установленного минимума; охрана труда; безопасность рабочего места; социальное страхование; возмещение вреда, причиненного работнику на производстве; право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку).

3. Принципы регулирования отношений, связанных с развитием личности работника, охраной личных прав работника (профессиональная подготовка; переквалификация; обучение на производстве; обеспечение прав работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности).

4. Принципы участия государства в регулировании трудовых отношений (сочетание государственного и договорного регулирования; государственные гарантии по обеспечению прав работников и работодателей; государственный надзор и контроль за их соблюдением; защита государством трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке)[50].

А. М. Лушников и М. В. Лушникова предлагают систему отраслевых принципов российского трудового права,

построенную, с одной стороны, на взаимных парных категориях диспозитивного и императивного регулирования, направленных на достижение общей цели (обеспечение оптимального согласования интересов работников и работодателей). С другой стороны, данная классификация основана на предметном критерии (в принципах находят отражение предмет и метод отрасли, ее социальное назначение).

1. Принцип свободы договоров о труде, а равно запрета принудительного труда.

2. Принципы равенства (единства) и дифференциации трудовых прав и обязанностей, а равно запрета дискриминации в трудовых отношениях.

3. Принципы единства государственно-властных, социально-партнерских и индивидуально-договорных способов регулирования трудовых отношений, а равно запреты ограничивать трудовые права, устанавливать условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами.

4. Принципы гарантированности (обеспечения) индивидуальных и коллективных прав и интересов работников и работодателей, добросовестного использования трудовых прав, исполнения обязанностей, а равно трудоправовой ответственности за нарушения обязанностей и запрета злоупотребления правом[51].

В зависимости от сферы действия, а также целевого назначения принципов М. В. Молодцов сформировал их в шесть групп.

1. Основные принципы, обеспечивающие свободу труда, осуществление права на труд, равенство прав и возможностей работников, в том числе равенство возможностей без всякой дискриминации в продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также право на профессиональную подготовку и переподготовку.

2. Принципы, устанавливающие запреты на действия, препятствующие реализации (осуществлению) принципов, входящих в первую группу, – запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

3. Основные принципы, обеспечивающие права на справедливые условия труда (право на справедливые условия труда, в том числе право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности, гигиены, право на отдых, включая

ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; право на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного законом минимального размера, который не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, а также на получение заработной платы своевременно и в полном размере).

4. Основные принципы, обеспечивающие демократические начала в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и управлении трудом (право работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах; право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений).

5. Принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (право работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них и аналогичное право работодателей на создание объединений работодателей и членство в них; установление государственных гарантий по обеспечению признания, соблюдения и защиты прав работников и работодателей, осуществлению государственного надзора и контроля за их соблюдением, обеспечению права каждого на защиту государством его прав и свобод, в том числе в судебном порядке; право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законом).

6. Взаимосвязанные права сторон, направленные на обеспечение реального исполнения трудовых обязанностей не только работниками, но и работодателями перед другой стороной (право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и обязанности бережного отношения к имуществу работодателя; право работников требовать от работодателя исполнения его обязанностей по отношению к работникам, соблюдения законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе право представителей работников осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, условий коллективных договоров и соглашений и иных актов, содержащих нормы трудового права)[52].

2.3. Характеристика отраслевых принципов трудового права

Наиболее важные принципы трудового права зафиксированы в Декларации Международной организации труда от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»[53]. К ним относятся (п. 2 Декларации):

a) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

c) действенное запрещение детского труда;

d) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Эти принципы получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях Международной организации труда, признанных в качестве основополагающих как в самой организации, так и за ее пределами.

Особый характер положений, установленных данной Декларацией, заключается в том, что все государства – члены Международной организации труда, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом Международной организации труда.

Из перечисленных принципов подробную характеристику получил принцип «упразднение всех форм принудительного или обязательного труда» (в ст. 4 ТК РФ он именуется как «запрещение принудительного труда») и принцип «недопущение дискриминации в области труда и занятий» (в ст. 3 ТК РФ он назван «запрещение дискриминации в сфере труда»).

Правовое регулирование *запрета дискриминации в сфере труда* регулируется не только национальным законодательством, но и международными актами (Конвенция о защите прав человека и основных свобод[54], Европейская социальная хартия[55], Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»[56], Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»[57]).

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для

реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с *деловыми качествами работника.* Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Согласно позиции Пленума Верховного Суда РФ, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, которые необходимы ему (работодателю) в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере) (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с

конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Помимо этого ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. В связи с этим судам при возникновении споров о дискриминации при необоснованном отказе в заключении трудового договора необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что даже если претендент на работу сможет доказать факт неравного к себе обращения, не основанного на деловых качествах, то обязать работодателя заключить трудовой договор (даже в судебном порядке) будет практически невозможно. Объясняется это существованием в трудовом законодательстве принципа свободы труда. Трудовой договор является *соглашением,* и ни одно решение суда это соглашение заменить не может; здесь действует принцип недопустимости принуждения к труду (т. е. обязательного соглашения сторон)[58].

Объем «восстановления нарушенных прав» претендента на работу будет зависеть от его правового статуса. Ведь на практике возможны ситуации, когда работодатель откажет в заключении трудового договора лицу, обладающему специальным трудоправовым статусом и находящемуся под особой защитой государства, нуждающемуся в повышенной социальной и правовой защите (инвалид, например). Согласно ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»[59] работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может

устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Таким образом, если работодатель незаконно откажет инвалиду в трудоустройстве (например, квота по трудоустройству у него не обеспечена), то дискриминированный претендент на работу вправе требовать в суде с требованиями: 1) обязать работодателя заключить с ним трудовой договор; 2) компенсацию за незаконное лишение возможности трудиться в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ);

3) компенсацию морального вреда (ст. 237, ч. 9 ст. 394 ТК РФ);

4) компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

Если же работодатель незаконно откажет в трудоустройстве лицу, не обладающему преимущественным правом на заключение трудового договора (т. е. не нуждающемуся в повышенной социальной и правовой защите согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ), то восстановить свои права такой претендент на работу может следующим образом: 1)) требовать компенсацию морального вреда (ст. 237, ч. 9 ст. 394 ТК РФ). В обоснование размера компенсации морального вреда можно «заложить» размер компенсации за незаконное лишение возможности трудиться в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ); 2) требовать компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

За совершение дискриминационных действий законодатель предусмотрел помимо трудоправовой ответственности и административную ответственность работодателя: дискриминация влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (ст. 5.62 КоПА РФ), а распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, может повлечь наложение административного штрафа на граждан – от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц – от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей (ст. 13.11.1 КоАП РФ).

При этом Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»[60] (п. 6 ст. 25) устанавливает запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об

установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Запрещение принудительного труда – еще один из основополагающих принципов в сфере труда. Правовое регулирование запрета принудительного труда осуществляется международными правовыми актами (Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04 ноября 1050 г.[61]; Международный Пакт о гражданских или политических правах» от 16 декабря 1966 г.[62]; Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда»[63]; Конвенция Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»[64]; Рекомендация Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 35 «О косвенном принуждении к труду»[65]) и национальным законодательством (ТК РФ (ст. 4), УК РФ (ст. 145^1, 127^2), КоАП РФ (ст. 5.27).

Под принудительным трудом российский законодатель понимает выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) (ст. 4 ТК РФ). Согласно же Конвенции Международной организации труда № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» принудительный труд дополнен еще одним признаком: в смысле данной Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и *для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.*

Часть 2 ст. 4 ТК РФ перечисляет формы принудительного (обязательного) труда. К такому труду относится выполнение работы:

– в целях поддержания трудовой дисциплины;

– качестве меры ответственности за участие в забастовке;

– качестве средства мобилизации и использования рабочей

силы для нужд экономического развития;

– качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

– качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Указанные формы полностью соотносятся с положениями Конвенции Международной организации труда № 105. При этом ч. 3 ст. 4 ТК РФ устанавливает еще *две национальные формы* принудительного (обязательного) труда: «К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с: 1) нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; 2) возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами».

В случае задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Статья 220 ТК РФ устанавливает гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Так, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ч. 4 ст. 220). В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 5 ст. 220). В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ (ст. 157; ч. 6 ст. 220). Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие

нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ч. 7 ст. 220).

В целях правильной квалификации принудительного (обязательного) труда как такового его необходимо отграничивать от выполнения работы, на которую лицо не предлагало добровольно своих услуг. Часть 4 ст. 4 ТК РФ провозглашает, что принудительный труд не включает в себя:

– работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе[66] или заменяющей ее альтернативной гражданской службе[67];

– работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами[68];

– работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

– работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Необходимо иметь в виду, что Конвенция Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» устанавливает еще две формы, не имеющего отношения к принудительному (обязательному) труду. Термин «принудительный или обязательный труд» в смысле настоящей Конвенции не включает в себя:

– всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны;

– мелкие работы общинного характера, т. е. работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Рекомендация Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 35 «О косвенном принуждении к труду» определяет, что

каждому государству – члену данной организации следует избегать косвенных средств, искусственно усиливающих экономическое давление на население с целью заставить последних искать работу по найму, и в особенности таких средств, как:

a) обложение населения такими налогами, которые привели бы к тому, что население было бы вынуждено искать работу по найму на частных предприятиях;

b) введение таких ограничений на владение или пользование землей, которые создали бы серьезные затруднения для трудящихся, пытающихся заработать средства к жизни путем самостоятельной обработки земли;

c) злонамеренное расширение общепринятого понятия «бродяжничество»;

d) установление таких правил передвижений, которые имели бы результатом создание для трудящихся, работающих у других лиц, более выгодного положения по сравнению с положением остальных трудящихся.

Также следует избегать каких-либо ограничений добровольного перемещения рабочей силы из одного вида занятости в другой или из одного района в другой, что могло бы иметь косвенным результатом принуждение трудящихся поступать на работу в определенные отрасли хозяйства или районы, за исключением тех случаев, когда такие ограничения считаются необходимыми в интересах соответствующего населения или трудящихся.

Принцип *«свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности»* пронизывает все трудовое законодательство (особенно ярко проявляется в институте «Трудовой договор»). Например, лицо не обязано трудиться, у него имеется право на труд; работник и работодатель (по общему правилу) свободны в выборе контрагента; трудовой договор имеет свободную форму; работодатель в одностороннем порядке (кроме исключительных случаев, предусмотренных ТК РФ (ч. 2 и 3 ст. 72^2, 74, 75)) не может изменять условия заключенного трудового договора; от работника запрещено требовать выполнения работы, на которую тот не соглашался (необусловленную трудовым договором (ст. 60 ТК РФ); работник обладает абсолютным правом на расторжение трудового договора по своей инициативе (по собственному желанию).

Принцип «*обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда,*

отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска» основан на положениях Конституции РФ (ст. 37), Всеобщей декларации прав человека, принятой на Генеральной Ассамблее ООН 10 декабря 1948 г., Международного пакта от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах», Европейской социальной хартии от 03 мая 1996 г. Положения указанных актов нашли свое развитие в ТК РФ (раздел X «Охрана труда», раздел IV «Рабочее время», раздел V «Время отдыха»). В отношении лиц, нуждающихся в повышенной защите (несовершеннолетние, беременные женщины и лица с семейными обязанностями, инвалиды, работники, работающие во вредных, тяжелых и (или) опасных условиях труда), трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии в области охраны труда (ст. 213, 221, 222, 224, 253), в сфере регулирования рабочего времени и времени отдыха (ст. 92–94, 96, 99, 113, 117, 122, 255–260, 262–264, 265–268).

Принцип «*обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда*» предполагает, что справедливая заработная плата включает в себя такие категории, как «достойный уровень жизни работника и его семьи»; «повышенный размер оплаты за сверхурочную работу»; «равная оплата мужчин и женщин за труд равной ценности»; «получение работником в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении работы по найму»; «вычеты из заработной платы разрешены только с соблюдением условий и в объеме, которые предусмотрены законодательством» (ст. 4 Европейской социальной хартии от 03 мая 1996 г.).

Следует указать, что в основу принципов *«обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда»* и *«обеспечение права каждого работника на выплату справедливой заработной платы»* положена концепция «достойного труда», сформулированная в 1999 г. являвшимся в то время Генеральным директором Международной организации труда Хуаном Сомавия: «Главная цель Международной организации труда в настоящее время – содействовать возможностям для женщин и мужчин обрести достойный труд в условиях свободы, справедливости, защищенности и человеческого достоинства». Таким образом,

понятие достойного труда включает четыре составляющие: занятость, социальная защита, права трудящихся (работников) и социальный диалог[69].

Индикатором достойного труда является достойная зарплата; эффективная занятость, сбалансированный рынок труда – необходимые условия достойного труда; соблюдение трудовых прав и уважение интересов работника – залог достойного труда; безопасные условия труда – фактор достойного труда.

Под достойной заработной платой понимается заработная плата, обеспечивающая экономическую свободу работающему человеку и его семье; создающая базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения; дающая возможность человеку развиваться, отдыхать, пользоваться достижениями цивилизации; отвечающая понятию справедливого распределения результатов труда; зарабатываемая в условиях, не унижающих достоинство человека; решающая проблему материальной базы для расширенного воспроизводства населения страны, обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами.

Под эффективной занятостью понимается занятость, обеспечивающая рациональное использование знаний, умений и навыков работника, достойную заработную плату, непрерывное профессиональное развитие, возможность профессионального роста, мотивацию работников к труду через систему поощрений и премий, грамотную организацию труда и отдыха работника, безопасные условия труда[70].

По вопросу о соотношении справедливой заработной платы с минимальным размером оплаты труда следует согласиться с мнением А. М. Куренного, который утверждает, что «положения ч. 1 ст. 133 ТК РФ об установлении минимального размера оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения пока не действуют»[71]. Согласно плану деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ на 2013–2018 годы, показатель «достойный труд, справедливая заработная плата» в виде увеличения размера реальной заработной платы в 1,5 раза (по сравнению с 2011 г.) должен быть достигнут в IV квартале 2018 г.

Принцип «*обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них*» основан на положениях Конституции РФ (ст. 30), Конвенции Международной организации труда от 09 июля 1948 г. № 87 «Относительно свободы ассоциации и защиты права на

организацию», Конвенции Международной организации труда от 01 июня 1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», Конвенции Международной организации труда от 23 июня 1971 г. № 135 «О защите право представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», находит свое детальное закрепление в ТК РФ, в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в Федеральном законе от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». Конвенцией Международной организации труда № 87 предусмотрено, что работники *(трудящиеся)* и работодатели *(предприниматели)* без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также имеют право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних (ст. 2). Организации работников (трудящихся) и работодателей (предпринимателей) имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Государственные власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению (ст. 3). Организации работников (трудящихся) и работодателей (предпринимателей) не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке (ст. 4). Организации работников (трудящихся) и работодателей (предпринимателей) имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей (ст. 5).

Согласно Федеральному закону от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, целями создания профсоюза являются представительство и защита социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности. Все профсоюзы пользуются равными правами. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку – общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют

право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения (ст. 2). Профсоюзы наделены соответствующими правами на представительство и защиту социально-трудовых прав работников:

1. Они представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном законом порядке;

2. В нормотворческой деятельности: проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений; проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов; профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной сласти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;

3. Они защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

4. Они принимают участие в принятии работодателями локальных нормативных правовых актов по различным вопросам, например системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), норм труда и др.;

5. Они вправе участвовать в урегулировании трудовых споров (как индивидуальных, так и коллективных), имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. В случаях нарушения трудового законодательства профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, по собственной инициативе

обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации;

6. В области охраны труда они обладают правом осуществления контроля за состоянием охраны труда и окружающей среды; вправе беспрепятственно посещать организации независимо от формы собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам условий труда и безопасности на производстве, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством;

7. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

Согласно Федеральному закону от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» под объединением работодателей понимается социально ориентированная некоммерческая организация, образованная в организационно-правовой форме ассоциации (союза) на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей (ст. 3). Работодатели в целях представительства и защиты своих прав и охраняемых законом интересов без предварительного решения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов имеют право создавать на добровольной основе объединения работодателей, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном уставами объединений работодателей (ст. 2).

Принцип *«социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»* раскрывается в ТК РФ (раздел II «Социальное партнерство в сфере труда»). Под социальным партнерством в сфере труда понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного

самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ). Статья 24 кодекса развивает указанный принцип путем установления основных (внутриотраслевых) принципов социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года»[72] определено, что одним из основных приоритетов социальной и экономической политики РФ является распространение механизмов социального партнерства, обеспечение сбалансированности заработной платы и производительности труда; развитие новых форм социального партнерства, гражданского контроля за деятельностью государства и корпораций.

Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений проявляется в том, что в актах социального партнерства (коллективный договор, соглашение) могут быть рассмотрены самые разнообразные вопросы, например: начисление отстраненному работнику заработной платы на период отстранения (ст. 73); предложение вакансий в другой местности при изменении определенных условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74), при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) и п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); определение большей продолжительности рабочего времени (до 40 часов в неделю) работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, а также установление денежной компенсации (ее размер и условия) (ст. 92); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101); увеличение учетного периода (до одного года) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по причинам сезонного и (или) технологического характера установленная законом продолжительность рабочего времени (три месяца) не может быть соблюдена (ст. 104); установление продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам (ст. 117); определение порядка индексации заработной платы (ст. 134); установление системы оплаты труда (ст. 135); определение места и сроков выплаты заработной платы, в том числе в не денежной форме (ст. 136); установление конкретных размеров оплаты за сверхурочную работу (ст. 152), за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153), за работу в ночное время (ст. 154); предусмотрение льготного порядка выплат работникам, не участвующим в забастовке (ст. 414), и др.

Принцип *«установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением»* обусловлен целями и задачами трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ). Согласно ТК РФ в равной мере защищаются трудовые прав и свободы как работников, так и работодателей.

Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» под государственным контролем (надзором) понимает деятельность уполномоченных органов государственной власти, направленную на предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями требований, установленных федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ, посредством организации и проведения проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей,

принятия предусмотренных законодательством РФ мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, а также деятельность уполномоченных органов государственной власти по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями (ст. 2).

Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 01 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»). Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ и уполномоченными федеральными органами исполнительной власти (ст. 353 ТК РФ). Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов РФ. Подобные законы приняты в Республиках Адыгея, Алтай, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Кабардино-Балкария, Калмыкия, Марий Эл, Саха (Якутия), Тыва, в Удмуртской Республике, Хакасии; в Забайкальском, Красноярском, Приморском, Хабаровском краях; в Амурской, Архангельской, Вологодской, Воронежской, Ивановской, Иркутской, Кемеровской, Новгородской, Оренбургской, Ростовской, Рязанской, Самарской, Сахалинской, Тверской, Ульяновской, Ярославской областях, Еврейской автономной области, в Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах.

Основными целями ведомственного контроля являются:

1) предупреждение, выявление и пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) контроль соблюдения работодателями и работниками подведомственных организаций требования трудового законодательства;

3) организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также работа по улучшению условий труда.

Принцип *«обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами»* основан на положениях Конституции Российской Федерации (ст. 37), ТК РФ (раздел XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», гл. 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»). Необходимо обратить внимание и на акты Верховного Суда РФ (например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»; Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Несмотря на то что система принципов трудового права является достаточно стабильной, можно отметить, что сегодня происходит формирование еще одного отраслевого принципа трудового права – принципа *недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений.* Ни действующее законодательство, ни современная юридическая наука, ни судебная практика так и не выработали однозначного определения понятия «злоупотребление правом». В связи с этим полагаем, что необходимо сформулировать дефиницию указанного правового явления: *злоупотребление правом – деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими*

управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, с нарушением целей, задач, принципов, установленных данными нормативными правовыми актами. На существование такого правового явления, как злоупотребление правом, указал Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ». В п. 27 установлено, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Контрольные вопросы и задания

1. Определите значение основных принципов трудового права.
2. Приведите классификации принципов трудового права (2–3 классификации).
3. Дайте характеристику принципам «запрещение дискриминации в сфере труда», «запрещение принудительного труда».
4. Раскройте содержание принципа «социальное партнерство».
5. Изучите объявления о приеме на работу, данные работодателями в СМИ.
6. Проанализируйте акты судов РФ, свидетельствующие о формировании отраслевого принципа недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений.

Глава 3. Источники и формы трудового права

3.1. Понятие и особенности системы источников и форм трудового права

В теории государства и права под источником права понимается форма официального выражения общеобязательных предписаний, создаваемых органами государства в целях регламентации общественного порядка[73]. При этом отмечается, что понятие «источник права» многозначно: в широком смысле под источником права понимается внешняя (реальная) сила, созидающая право, это «то, из чего право возникает, происходит»[74]; в узком (в юридическом смысле) – определенные формы или способы закрепления и выражения права, с помощью которых позитивное право обретает свои неотъемлемые признаки: общеизвестность, общеобязательность и т. д.[75]

Следует согласиться с мнением Е. А. Ершовой, утверждающей, что «в теоретическом плане более обоснованной, а в практическом необходимой является позиция, состоящая в необходимости разграничения понятий «источники трудового права в России» и «формы трудового права в России», исходя из этимологии понятий. «Источники трудового права в России» … должны определять «факторы», «творящие» трудовое право в России. В свою очередь, «формы трудового права» – его внешнее и внутреннее выражение. Такой вывод подтверждается и философскими аргументами. Так, Д. А. Керимов подчеркивал: «Форма права характеризуется не только внутренней структурной организацией, но и разнообразием внешнего выражения»[76]. В связи с этим Е. А. Ершовой были выделены следующие *источники* трудового права:

1) практика – как многократное и единообразное повторение соответствующего поведения физических или юридических лиц, обеспеченная социальным (в том числе государственным) принуждением;

2) соглашения государств, юридических и физических лиц, содержащие нормы трудового права;

3) деятельность правотворческих органов (в том числе органов государственной власти), управомоченных юридических и физических лиц, выражающаяся в принятии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Как представляется, *«практика»* в России существует в «форме» основополагающих международных и национальных принципов трудового права, а также международных и национальных обычаев, содержащих нормы трудового права;

«соглашения» – в «форме» многосторонних и двусторонних международных нормативных правовых договоров (конвенций, пактов и т. д.), соглашений и коллективных договоров органов государственной власти, юридических и физических лиц, содержащих нормы трудового права; *«результаты деятельности правотворческих органов, управомоченных юридических и физических лиц»* – в «форме» нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права[77].

Е. А. Ершова вводит в научный оборот понятие «система форм трудового права в Российской Федерации». По ее мнению, система форм трудового права в России состоит из двух подсистем – международного трудового права и российского трудового права, образованных составляющими их элементами – соответствующими формами трудового права. Данная авторская концепция системы источников и форм трудового права России была отражена Е. А. Ершовой в диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук «Источники и формы трудового права в Российской Федерации».

Система форм и источников трудового права в РФ может быть представлена в следующей таблице.

Таблица 3.1. Система форм и источников трудового права в России

Подсистема международного трудового права	Подсистема российского трудового права
Источники трудового права	*Источники трудового права*
1. Соглашения государств, других субъектов международного трудового права	1. Соглашения органов государственной власти и других управомоченных лиц
2. Правотворческая деятельность специализированных международных учреждений (организаций)	2. Правотворческая деятельность органов государственной власти и управомоченных лиц
3. Действия управомоченных субъектов международного трудового права по защите прав и интересов работников и работодателей	3. Действия физических и юридических лиц по защите собственных интересов как их единообразное и неоднократное повторение, обеспеченное государственным принуждением
Формы трудового права	*Формы трудового права*
1. Многосторонние и двусторонние международные правовые договоры, содержащие нормы трудового права: • Всеобщая Декларация прав человека, принятая ООН 10 декабря 1948 г.; • Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный Пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г.; основополагающие Конвенции Международной организации труда;	1. Нормативные договоры (коллективный договор), содержащие нормы трудового права

Подсистема международного трудового права	Подсистема российского трудового права
• Рекомендации Международной организации труда, конкретизирующие основополагающие принципы международного трудового права, обязательные для государств — членов МОТ, исходя из их членства в МОТ (Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении» (2006))	
2. Международные обычаи, содержащие нормы трудового права (форма международного права, вырабатываемая в результате деятельности управомоченных субъектов международного трудового права в случае пробела в международном трудовом праве, поддерживаемая и неоднократно применяемая международными органами правосудия и (или) управомоченными субъектами международного трудового права). Выделяются два элемента обычаев международного трудового права: повторяемость и *opinion juris* — признание за сложившимися правилами юридической силы	2. Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права: • Конституция РФ; • ТК РФ; • иные Федеральные законы, содержащие нормы трудового права; • законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права; • указы Президента РФ; • нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права; • нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ, содержащие нормы трудового права; • нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права

Подсистема международного трудового права	Подсистема российского трудового права
3. Основополагающие принципы международного трудового права (свобода объединений и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; празднение всех форм принудительного и обязательного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий)	3. Основополагающие принципы российского трудового права: • запрещение злоупотребления трудовыми правами и законными интересами; • ограничение трудовых прав и законных интересов работников лишь федеральными законами и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства; • равенство трудовых прав, а также законных интересов и запрещение дискриминации в сфере труда; • ограничение принудительного труда международным трудовым правом и федеральными законами и национальные обычаи, содержащие нормы трудового права

В настоящем учебнике мы разделяем позицию Е. А. Ершовой о необходимости разграничения понятий «источники трудового права в России» и «формы трудового права в России».

В теории государства и права выделяются четыре вида источников права: нормативный акт, судебный прецедент, санкционированный (правовой) обычай и нормативный договор[78]. Не вызывает сомнений тот факт, что *нормативные правовые акты и нормативные договоры являются формами трудового права России;* в науке и на практике возникает *проблема отнесения судебного прецедента и санкционированного обычая к формам трудового права России.* Законодатель не разрешил данную проблему; ни судебный прецедент, ни санкционированный обычай не упоминаются в ТК РФ. Это объясняется тем, что Российская Федерация является страной, входящей в романо-германскую правовую систему, где нормативный правовой акт (закон) является основополагающей формой права, в отличие от стран англосаксонской правовой

системы (США, Англия, Канада, Австралия, Новая Зеландия и др.), где судебные решения и обычаи являются наиболее важными формами права. В учебниках по трудовому праву указывается на существование научной дискуссии о роли судебного прецедента и санкционированного обычая в российской правовой системе[79]. Особое внимание уделяется вопросу о значении актов Конституционного Суда Российской Федерации, Пленума Верховного Суда РФ и Европейского Суда по правам человека.

Конституционный Суд РФ – судебный орган конституционного контроля, самостоятельно и независимо осуществляющий судебную власть посредством конституционного судопроизводства (ст. 1 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде РФ»).

Согласно ст. 3 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ *Конституционный Суд РФ:*

1) разрешает дела о соответствии Конституции РФ;

а) федеральных законов, нормативных актов Президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ;

б) конституций республик, уставов, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, изданных по вопросам, относящимся к ведению органов государственной власти РФ и совместному ведению органов государственной власти РФ и органов государственной власти субъектов РФ;

2) разрешает споры о компетенции:

а) между федеральными органами государственной власти;

б) между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ;

3) по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод граждан проверяет конституционность закона, примененного в конкретном деле; по запросам судов проверяет конституционность закона, подлежащего применению соответствующим судом в конкретном деле;

4) дает толкование Конституции РФ;

6) выступает с законодательной инициативой по вопросам своего ведения.

Статья 6 данного Федерального конституционного закона устанавливает, что решения Конституционного Суда РФ обязательны на всей территории РФ для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений.

По итогам рассмотрения жалобы на нарушение законом конституционных прав и свобод граждан Конституционный Суд РФ принимает одно из следующих постановлений:

1) о признании закона либо отдельных его положений соответствующими Конституции РФ;

2) о признании закона либо отдельных его положений не соответствующими Конституции РФ;

3) о признании оспариваемых заявителем положений нормативного правового акта аналогичным нормам, ранее признанным не соответствующими Конституции РФ постановлением Конституционного Суда РФ, сохраняющим силу, и поэтому также не соответствующими Конституции РФ либо констатации факта, что примененная в конкретном деле норма ранее признана неконституционной постановлением Конституционного Суда РФ, сохраняющим силу (ст. 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде РФ»).

Решения Конституционного Суда РФ окончательны и не подлежат обжалованию. Решение Конституционного Суда РФ, вынесенное по итогам рассмотрения дела, вступает в силу немедленно после его провозглашения (ст. 79 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде РФ»).

Федеральный конституционный закон от 05 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ «О Верховном Суде РФ» определяет (ст. 2), что *Верховный Суд РФ* является высшим судебным органом по гражданским делам, делам по разрешению экономических споров, уголовным, административными иным делам, подсудным судам, образованный в соответствии с Федеральным конституционным законом «О судебной системе РФ» и федеральными законами. Верховный Суд РФ осуществляет… судебный надзор за деятельностью судов, образованных в соответствии с Федеральным конституционным законом «О судебной системе РФ» и федеральными законами, рассматривая гражданские дела, дела по разрешению экономических споров, уголовные, административные и иные дела, подсудные указанным судам, в качестве суда первой надзорной инстанции, а также в пределах своей компетенции в качестве суда апелляционной и кассационной инстанций.

Верховный Суд РФ осуществляет принадлежащее ему в соответствии с ч. 1 ст. 104 Конституции РФ право законодательной инициативы по вопросам своего ведения, а также разрабатывает положения по совершенствованию законодательства РФ по вопросам своего ведения (п. 6 ст. 2).

Верховный Суд РФ в целях обеспечения единообразного применения законодательства РФ дает судам разъяснения по вопросам судебной практики на основе ее изучения и обобщения (п. 7 ст. 2). Пленум Верховного Суда РФ рассматривает

материалы и обобщения судебной практики и дает судам разъяснения по вопросам судебной практики в целях обеспечения единообразного применения законодательства РФ (п. 3 ст. 5).

Анализ положений Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде РФ» и Федерального конституционного закона «О Верховном Суде РФ» позволяет прийти к выводу, что акты данных органов обладают признаками нормативных правовых актов (обязательны для применения на всей территории РФ всеми субъектами правоотношений; уточняют положения закона, а порой могут идти вразрез с волей законодателя). Таким образом, создаются своеобразные судебные нормы – правоположения судебной практики, учитываемые всеми применяющими право юристами. Эти правоположения приобретают широкую известность и становятся частью правовой системы»[80]. Более того, правоположения направлены на преодоление пробелов, устранение коллизий и противоречий действующего трудового законодательства. Наиболее яркими примерами актов высших судов РФ, имеющими определяющее значение для регулирования трудовых отношений и содержащими правоположения, являются:

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 ТК РФ и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобам ряда граждан»;

2. Определение Конституционного Суда РФ от 03 ноября 2009 г. № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положениями части первой статьи 374 ТК РФ»;

3. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 ТК РФ в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева»;

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ»;

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»;

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего

труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»;

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»;

8. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

9. Определение Верховного Суда РФ от 10 августа 2012 г. № 78-КГ12-10;

10. Определение Верховного Суда РФ от 05 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4;

11. Определение Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16-45;

12. Определение Верховного Суда РФ от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10.

Относительно *актов Европейского Суда по правам человека* можно сказать следующее. С одной стороны, они обязательны в отношении государств – участников Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 04 ноября 1950 г., которые являлись стороной в споре; для иных государств, не участвовавших в деле, решения Европейского Суда по правам человека обязательны в части содержащегося в них официального (нормативного) толкования конвенционных положений. Прецедентно-обязывающая сила таких решений вытекает из того обстоятельства, что толкование международного договора органом, юрисдикция которого признана государствами-участниками, является неотъемлемым элементом юридического содержания договорных норм, которые не могут применяться в отрыве, а тем более вопреки данному толкованию. Именно в таком двойственном качестве – как акты казуального решения споров о соответствии Конвенции о защите прав человека и основных свобод действий российских национальных властей и как акты официального (нормативного) толкования конвенционных положений – решения Европейского Суда по правам человека входят в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ в состав правовой системы РФ[81]. Однако у специалистов в области трудового права имеется иное мнение: в актах Европейского Суда по правам человека осуществляется толкование Конвенции, что является интерпретацией общепризнанных правовых принципов. Для трудового права это

не имеет серьезного значения, поскольку основные трудовые права закреплены не Конвенцией, а Европейской социальной хартией (пересмотренной) 1966 г.[82]

Разделяя позиции ученых о невозможности отнесения актов высших судов РФ к формам трудового права, необходимо указать на мнение Е. А. Ершовой, полагавшей, что постановления Европейского Суда по правам человека, Постановления Конституционного Суда РФ и акты Пленума Верховного Суда РФ являются специфическими прецедентами обязательного или необязательного толкования международного трудового права или российского трудового права, а не самостоятельными формами международного трудового права либо российского трудового права[83]. При этом следует иметь в виду, что на практике суды достаточно часто используют акты судов вышестоящих инстанций при рассмотрении и вынесении решения по тому или иному делу.

Особенности системы форм трудового права проявляются в следующем:

1. Имеются специфические формы трудового права, отсутствующие в иных отраслях права (коллективный договор, соглашение, локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права);

2. С принятием ТК РФ произошли качественные изменения, связанные с уточнением полномочий государственных органов в сфере регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 5, 6 ТК РФ) и касающиеся усиления возможностей договорного способа регулирования (ст. 8, 9 ТК РФ)[84];

3. Трудовое законодательство отнесено к совместному ведению РФ и субъектов РФ (ст. 72 Конституции РФ), в силу чего массив нормативных правовых актов в сфере труда делится на акты федерального и регионального уровня[85], и на практике возникает проблема определения пределов нормотворчества в сфере труда на уровне субъектов Российской Федерации;

4. Действует принцип неухудшения положения работника: акт меньшей юридической силы не может уменьшать уровень трудовых прав работника по сравнению с вышестоящим актом[86] (ст. 5 ТК РФ);

5. В настоящее время в систему форм трудового права включаются законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ; они применяются постольку, поскольку не противоречат ТК РФ (ч. 1 ст. 423 ТК РФ).

3.2. Виды форм трудового права России, их характеристика

Нормативный правовой акт – это официальный документ, созданный компетентными государственными органами и содержащий общеобязательные юридические нормы (правила поведения)[87]. В Российской Федерации он является самой распространенной формой права. Нормативные правовые акты как формы трудового права можно классифицировать по различным основаниям: по юридической силе; по сфере действия; по содержанию; по порядку принятия, вступления в силу и опубликованию; по видам регулируемых трудовых отношений; по уровню правового регулирования[88]. Самыми распространенными основаниями для классификации нормативных правовых актов являются их юридическая сила и сфера действия. По юридической силе нормативные правовые акты подразделяются на *законы* и *подзаконные нормативные правовые акты.*

Необходимо обратить внимание на разграничение понятий *«трудовое законодательство»* и *«иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права».* По логике ТК РФ (ст. 5) термин «законодательство» применяется в узком смысле этого слова, т. е. в него включаются только *законы* (Конституция РФ, Федеральные конституционные законы, содержащие нормы трудового права, ТК РФ, иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права, законы субъектов РФ). Под *«иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права»* понимаются подзаконные нормативные акты. *Подзаконные нормативные правовые акты* – это акты, принятые на основе и во исполнение законов для конкретизации законодательных предписаний, их толкования или установления первичных норм[89]. В ст. 5 ТК РФ законодатель перечислил подзаконные нормативные правовые акты, направленные на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. К ним относятся:

1) указы Президента РФ;

2) постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти (например, Министерство труда и социальной защиты РФ[90]; Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и другие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

по своим направлениям (Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ[91]; Министерство культуры РФ[92]; Министерство транспорта РФ[93]; Министерство образования и науки РФ[94] и др.));

3) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ[95];

4) нормативные правовые акты органов местного самоуправления;

5) коллективные договоры, соглашения;

6) локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Каждый нормативный акт в системе форм трудового права занимает свое место. Значение данной иерархии заключается в том, что нижестоящий нормативный правовой акт должен соответствовать вышестоящему (ч. 3, 5, 6, 7, 8, 9 ст. 5 ТК РФ). В случае противоречия нижестоящего нормативного правового акта вышестоящему должен применяться последний.

Наиболее важным законом в сфере регулирования трудовых отношений является ТК РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Регулирование трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений осуществляется иными федеральными законами и законами субъектов РФ, содержащими нормы трудового права. В качестве примера таких федеральных законов можно привести КоАП РФ от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ[96]; Федеральный закон от 14 октября 2014 г. № 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в РФ Республики Крым и образованием в составе РФ новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя»[97]; Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»[98]; Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»[99]; Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»[100]; Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[101]; Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[102]; Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»[103]; Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях»[104]; Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»[105] и др.

Согласно ст. 72 Конституции РФ в совместном ведении РФ и субъектов РФ находится трудовое законодательство. Федеральным законом от 06 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ»[106] определен порядок участия органов государственной власти субъекта РФ в рассмотрении Государственной думой Федерального собрания РФ проектов федеральных законов по предметам совместного ведения (ст. 26.4). «Совместное ведение» означает, что проекты федеральных законов должны согласовываться с законодательными (представительными) и высшими исполнительными органами государственной власти субъектов РФ. Процедура согласования заключается в том, что проекты федеральных законов по предметам совместного ведения после их внесения в Государственную думу Федерального собрания РФ направляются в законодательные (представительные) и высшие исполнительные органы государственной власти субъектов РФ для представления ими отзывов в Государственную думу Федерального собрания РФ в *тридцатидневный срок* на указанные законопроекты.

Если законодательные (представительные) и высшие исполнительные органы государственной власти субъектов РФ более чем одной трети субъектов РФ выскажутся против принятия соответствующего федерального закона, по решению Государственной думы Федерального собрания РФ создается согласительная комиссия.

Проекты федеральных законов по предметам совместного ведения, принятые Государственной думой Федерального собрания РФ в первом чтении, направляются в законодательные (представительные) органы государственной власти субъектов РФ для представления в Государственную думу Федерального собрания РФ поправок к указанным законопроектам в тридцатидневный срок. До истечения этого срока рассмотрение указанных законопроектов во втором чтении не допускается.

Однако в ст. 6 ТК РФ установлены предметы исключительного ведения федеральных органов государственной власти и предметы исключительного ведения органов государственной власти субъектов РФ. Нормативные акты в сфере труда, разработанные с соблюдением процедуры согласования их с законодательными (представительными) органами и высшими исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, на сегодня так и не были приняты. При этом большинство

вопросов (практически весь спектр, начиная с установления основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений и заканчивая установлением системы государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда и особенностей регулирования труда отдельных категорий работников), связанных с регулированием отношений в сфере труда, отнесены к предмету ведения федеральных органов государственной власти (ч. 1 ст. 6 ТК РФ).

Полномочия органов государственной власти субъектов РФ проявляются в следующем:

1. Законы субъектов РФ могут приниматься по вопросам, не отнесенным законодателем к предмету исключительного ведения федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, приводящие к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечиваются за счет средств соответствующего субъекта РФ (ч. 2 ст. 6 ТК РФ).

2. Субъекты РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта РФ по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом РФ (ч. 3 ст. 6 ТК РФ).

3. В отдельных случаях ТК РФ делегирует органам государственной власти субъектов РФ полномочия по разработке и принятию законов по тем или иным вопросам, например:

а) деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ (ч. 3 ст. 35 ТК РФ)[107];

б) законами субъектов РФ могут быть установлены гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления (ст. 172 ТК РФ);

в) отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются законами субъектов РФ (ч. 4 ст. 216 ТК РФ);

г) порядок и условия осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях определяются законами РФ и законами субъектов РФ (ст. 353[1] ТК РФ)[108].

Как указывает А. Ф. Нуртдинова, при разграничении полномочий по регулированию трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, необходимо отметить, что ряд вопросов остался неразрешенным. Во-первых, право на опережающее регулирование должно распространяться только на *условия труда* (обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий) и лишь *некоторые процедурные вопросы* (порядок ведения коллективных переговоров, порядок заключения трудового договора и т. п.). По важнейшим вопросам, имеющим принципиальное значение и связанным с правовым регулированием иных общественных отношений (судоустройство, гражданский процесс, административно-правовые отношения и т. п.), субъекты РФ не должны принимать свои законы даже в случае отставания федерального законодательства от потребностей правового регулирования.

Во-вторых, вторая проблема, которая встает в связи с применением ст. 6 ТК РФ, – это предоставление субъектам РФ права повышать уровень трудовых прав, свобод и гарантий работников. Согласно ч. 2 ст. 6 ТК РФ это возможно лишь по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. В связи с этим можно прийти к выводам:

1. Нельзя повышать уровень трудовых прав, свобод и гарантий, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами в пределах предоставленных федеральным органам государственной власти полномочий;

2. Повышение трудовых прав, свобод и гарантий возможно лишь по отношению к условиям труда, поскольку все процедурные и процессуальные нормы устанавливаются на федеральном уровне (ч. 1 ст. 6 ТК РФ).

Таким образом, субъекты РФ фактически могут повышать уровень трудовых прав, свобод и гарантий только путем установления дополнительных трудовых прав в отношении условий труда (размера оплаты, режима рабочего времени, продолжительности отпуска и т. п.), которые не предусмотрены федеральным законодательством. Повышение гарантий, установленных федеральным законодательством, вряд ли возможно, поскольку определение обеспечиваемого государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работникам отнесено к компетенции федеральных органов государственной власти[109].

Учитывая то обстоятельство, что ТК РФ недостаточно

последовательно изложил систему законов и иных нормативных правовых актов, содержавших нормы трудового права, считаем необходимым привести иерархию нормативных правовых актов в сфере труда по их юридической силе.

Таблица 3.2. Система нормативных правовых актов в сфере труда по их юридической силе

Трудовое законодательство	1. Конституция РФ
	2. Общепризнанные принципы международного права
	3. Общепризнанные нормы международного права
	4. Международные договоры
	5. Федеральные конституционные законы
	6. ТК РФ
	7. Федеральные законы
	8. Законы субъектов РФ
Подзаконные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	9. Указы Президента РФ
	10. Постановления Правительства РФ
	11. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти
	12. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ
	13. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления
	14. Соглашения
	15. Коллективные договоры
	16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

По сфере действия нормативные правовые акты в сфере труда подразделяются на международные, федеральные, региональные, территориальные и локальные.

Нормативный договор – соглашение двух или более субъектов, в котором содержатся юридические нормы, определяющие права и обязанности сторон[110]. К нормативным договорам как формам трудового права относятся международные договоры; специфическими нормативными договорами в сфере труда являются социально-партнерские соглашения и коллективные договоры[111].

Международные договоры как формы трудового права. Под международным договором РФ понимается международное соглашение, заключенное РФ с иностранным государством (или государствами), с международной организацией либо с иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры, в письменной форме и регулируемое международным

правом, независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (ст. 2 Федерального закона от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах РФ»)[112]. Международные договоры РФ являются в соответствии со ст. 15 Конституции РФ составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ст. 5 Федерального закона № 101-ФЗ). Международные договоры, которые имеют прямое непосредственное действие в правовой системе РФ, применимы судами при разрешении гражданских дел, если международным договором РФ установлены иные правила, чем законом РФ, который регулирует отношения, ставшие предметом судебного рассмотрения (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров»). Термин «прямое действие» означает, что государство-участник международного договора принимает обязательство выполнять, применять или обеспечивать применение положений международного договора, а также отсутствие у государства-участника международного договора возможности сослаться на такие оговорки, как «инструкции» или «обязательство приложить все усилия» с целью отказаться от исполнения своих обязательств[113].

К международным договорам, содержащим нормы трудового права, можно отнести:

1) акты ООН: Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г.[114]; Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г.[115] и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.[116];

2) акты Совета Европы: Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.[117]; Европейская социальная хартия от 03 мая 1996 г. (пересмотренная)[118];

3) международные соглашения РФ со странами СНГ и зарубежья (Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Молдова о трудовой деятельности и социальной защите граждан РФ и Республики Молдова, работающих за пределами границ своих государств от 27 мая 1993 г.[119], Соглашение между Правительством РФ и Правительством Монголии о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства

от 08 августа 2012 г.[120]; Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств от 19 ноября 2010 г.[121], Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами РФ, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в РФ от 04 июля 2007 г.[122]; Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Кореи о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства от 10 ноября 2010 г.[123]; Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Беларусь о трудовой деятельности и социальной защите граждан РФ, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории РФ, от 24 сентября 1993 г.[124] и др.);

4) акты Международной Организации Труда (Декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»[125]; Конвенции и Рекомендации Международной организации труда, наиболее важными среди которых на сегодняшний момент для России, как представляется, являются: Конвенция от 17 июня 1999 г. № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»[126]; Конвенция от 23 июня 1992 г. № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»[127]; Конвенция от 20 июня 1983 г. № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»[128]; Конвенция от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»[129]; Конвенция от 01 июля 1949 г. № 95 «Относительно защиты заработной платы»[130]; Рекомендация от 11 июня 2014 г. № 203 «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда»; Рекомендация от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении» и др.).

ТК РФ как форма трудового права. ТК РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ является основополагающим, базовым актом в области регулирования трудовых отношений. Такая ведущая роль ТК РФ определяется следующими факторами:

1. ТК РФ является кодифицированным актом и в отличие от иных федеральных законов является актом большей юридической силы. Приоритет ТК РФ над иными федеральными законами закреплен в его ст. 5. Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ (ч.

3 ст. 5 ТК РФ). В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ (ч. 4 ст. 5 ТК РФ). Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ (ч. 5 ст. 5 ТК РФ).

Между тем в науке трудового права ведется дискуссия о месте ТК РФ в системе источников (форм) российского трудового права. Сторонники точки зрения о том, что кодекс является актом более высокой силы по отношению к иным федеральным законам, отмечают, что приоритет кодексов обусловлен особыми свойствами их содержания: высокой юридической целостностью и внутренней согласованностью; стабильностью и устойчивостью актов такого рода; широтой круга регулируемых ими отношений (содержательный аргумент)[131]. Формальным признаком, позволяющим сделать вывод о приоритете того или иного закона, является само по себе наличие в его наименовании слова «кодекс». Нормативным обоснованием признания приоритета кодекса является указание в его тексте на этот приоритет[132]. Однако ряд ученых полагают, что приоритет одного нормативного правового акта может установить только акт, обладающий большей юридической силой, в связи с чем приоритет в отношении федеральных законов, содержащих нормы трудового права, будут иметь только Конституция РФ, Федеральные конституционные законы, а также федеральные законы, принятые на референдуме, но не ТК РФ. Нормы ч. 2, 8 и 9 ТК РФ не дают оснований говорить о приоритете кодекса над иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Для устранения возможных коллизий между названными актами должны применяться правила о приоритете позднее принятого закона и специальной нормы над общей[133].

2. ТК РФ регулирует весь спектр трудовых отношений (в отличие от иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права: Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами, Федеральный закон «Об объединениях работодателей» определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности,

реорганизации и ликвидации).

Соглашение и коллективный договор как формы трудового права. Коллективный договор (ч. 1 ст. 40 ТК РФ) – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Соглашение (ч. 1 ст. 45 ТК РФ) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Позиция современный ученых сводится к тому, что коллективный договор и соглашение являются нормативными договорами, т. е. содержат нормы трудового права, несмотря на то, что указанные акты являются достаточно новыми формами права в России. Анализ судебной и правоприменительной практики свидетельствует, что сегодня коллективный договор и соглашение включены в механизм правового регулирования, являются регуляторами не только трудовых (в широком смысле слова), но и социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Кроме этого, особенность коллективного договора и соглашения заключается в том, что в своем содержании они могут иметь не только нормативные положения, но и обязательственные условия. Нормативные условия включаются в коллективный договор в случаях, когда законодательство прямо предусматривает коллективно-договорный порядок их установления; когда в законодательстве существует явный пробел и разрешение вопросов коллективно-договорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства; когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данного работодателя (например, порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ), а также предоставление обязательных отпусков без сохранения заработной платы в дополнение к случаям, указанным в ст. 128 ТК РФ; система оплаты труда, включая размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования (ст. 135 ТК РФ); конкретные размеры оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ) и т. д.). Обязательственные условия коллективного договора – это конкретные обязательства сторон с указанием сроков и ответственности за их исполнение.

Эти условия действуют до их выполнения и выполнением прекращаются (например, обязательства провести ремонт в цехе №…, построить детский садик, выделить определенную сумму на культурно-массовую работу и т. д.)[134].

В содержание коллективного договора и соглашения стороны могут включить любые условия, не противоречащие действующему законодательству и не ухудшающие положения работника по сравнению с закрепленными законами и иными нормативными актами.

В коллективный договор *должны быть* включены нормативные положения, о которых имеется прямое указание в статьях ТК РФ:

1) в коллективном договоре указывается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

2) работодатели, не финансируемые из бюджета, обязаны производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашением (ст. 134);

3) системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями (ст. 135);

4) место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме, дни выплаты заработной платы определяются коллективным договором, соглашением (ст. 136);

5) конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором (ст. 154);

6) гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программ бакалавриата, программ специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором (ст. 173) и др.

Кроме этого, в текст коллективного договора и соглашения *могут быть* включены положения, направленные на регулирование трудовых отношений у данного работодателя:

1) в коллективном договоре могут быть указаны лица, которым испытание не устанавливается (ст. 70);

2) в отраслевом (межотраслевом) соглашении и коллективном договоре продолжительность рабочего времени работникам, работающим во вредных условиях труда 3-й или 4-й степени или опасных условиях труда, может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами (ст. 92);

3) выходные дни у данного работодателя могут быть установлены коллективным договором (ст. 111);

4) на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором (ст. 117);

5) конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (ст. 152), за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153) могут определяться коллективным договором;

6) коллективным договором могут предусматриваться случаи выплаты выходных пособий, не закрепленные в трудовом законодательстве, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ст. 178);

7) коллективным договором могут предусматриваться категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо тех категорий работников, которые определены ч. 2 ст. 179 ТК РФ (ст. 179), и др.

В содержание коллективного договора и соглашения включаются вопросы, не только регулирующие отношения, связанные с условиями труда (заработная плата, индексация, рабочее время, время отдыха, охрана труда и т. д.), но и отношения, тесно связанные с трудовыми (занятость, предоставление льгот при высвобождении, переобучении и т. д.), отношения, связанные с социальным обслуживанием работников (компенсации транспортных расходов, дотации на питание, обеспечение жильем и т. д.), отношения в сфере социального обеспечения и медицинского страхования. В коллективный договор можно включать специальные разделы, касающиеся условий труда отдельных категорий работников (женщины и лица с семейными обязанностями, несовершеннолетние, лица с ограниченными возможностям и др.).

Коллективный договор необходимо отличать от локальных нормативных актов по различным основаниям:

1) *по субъектному составу и по порядку принятия (заключения)*. Коллективный договор заключается работниками и работодателями в лице их представителей путем согласования всех условий. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на

согласованных условиях с одновременным подписанием протокола разногласий (ч. 1 и 2 ст. 40 ТК РФ). Локальные нормативные акты в большинстве случаев принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа) (ч. 2 ст. 8 ТК РФ), т. е. в случае отсутствия представительного органа работников у данного работодателя последний может принимать локальные акты в одностороннем порядке;

2) *по сроку действия.* Коллективный договор заключается на срок не более трех лет; стороны могут продлевать его действие на срок не более трех лет неограниченное количество раз (ст. 43 ТК РФ). Локальные нормативные акты по сроку действия, как правило, не ограничены (исключение составляет график отпусков);

3) *по юридической силе.* Коллективный договор обладает большей юридической силой по сравнению с юридической силой локального нормативного акта. Если локальный нормативный акт содержит нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями коллективного договора, то применению подлежит коллективный договор.

Будучи актами социального партнерства, коллективный договор и соглашение имеют существенные различия:

1) *по субъектному составу.* Соглашения могут быть как двусторонними (между представителями работников и представителями работодателей), так и трехсторонними (с участием органов государственной власти или органов местного самоуправления) (ст. 45 ТК РФ), а коллективный договор всегда является двусторонним актом.

2) *по юридической силе.* В иерархии нормативных правовых актов соглашение занимает более высокое место по отношению к коллективному договору, т. е. коллективный договор не должен противоречить соглашению. Однако если коллективным договором предусмотрены более льготные условия в отношении работников по сравнению с соглашением, то применению подлежит коллективный договор.

3) *по сфере действия и по порядку принятия.* Соглашения могут быть заключены на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях (ст. 45 ТК РФ), в то время как коллективный договор может заключаться у работодателя-индивидуального предпринимателя, в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях (ст. 40 ТК РФ).

4) *по содержанию.* Если коллективный договор определяет

условия труда у конкретного работодателя, то соглашение регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы связанных с ними экономических отношений между сторонами социального партнерства в рамках той или иной отрасли.

Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Статья 8 ТК РФ опосредованно дает определение локальным нормативным актам – это нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателями в пределах их компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Локальные нормативные акты обладают рядом специфических признаков: являются подзаконными нормативными актами; принимаются работодателем в пределах его компетенции с соблюдением установленной процедуры с учетом специфики производства, характера и профиля деятельности работодателя, его финансовых возможностей; сфера действия ограничена рамками конкретной организации (индивидуального предпринимателя) независимо от места выполнения работниками работы; не могут ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством[135].

Пределы локального нормотворчества работодателя ограничены:

1) работодатели обязаны разрабатывать и принимать локальные нормативные акты той формы, под тем наименованием, которое указано в ТК РФ (Правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков). В некоторых случаях работодатели могут самостоятельно устанавливать титул (наименование) локального нормативного акта (Положение о передаче персональных данных работников или Положение об обработке персональных данных работников; Положение об информации ограниченного доступа или Положение о коммерческой тайне);

2) в случаях, предусмотренных законом, работодатели обязаны принимать отдельные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Правила внутреннего трудового распорядка – ст. 15, 56, 189 ТК РФ; график отпусков – ст. 123 ТК РФ; правила и инструкции по охране труда – ч. 2 ст. 212 ТК РФ; штатное расписание – ч. 2 ст. 57 ТК РФ; документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников – п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ). В некоторых случаях работодатели самостоятельно решают, разрабатывать и

принимать локальный нормативный акт в качестве самостоятельного акта или нет (Положение об оплате труда работников, Положение о стимулировании работников, Положение об испытательном сроке) или установить правила поведения в одном локальном нормативном акте, но имеющем соответствующий раздел (Правила внутреннего трудового распорядка);

3) работодатели обязаны соблюдать процедуру принятия локального нормативного акта, установленную ТК РФ (с учетом мнения представительного органа работников; по согласованию с представительным органом работников; самостоятельно);

4) работодатели могут принимать локальные нормативные акты, требования о наличии которых отсутствуют в ТК РФ (Положение о персонале).

Статья 8 ТК РФ устанавливает круг работодателей, которые не могут принимать локальные нормативные акты – это работодатели, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступившее в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Следовательно, полномочиями по разработке и принятию ЛНА обладают: работодатели – юридические лица (организации); работодатели – физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; частные нотариусы; адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты; иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. К указанной категории работодателей можно отнести лиц, осуществляющих частную охранную и детективную деятельность согласно Закону РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в РФ»[136].

Значение локальных нормативных актов трудно переоценить. Они являются важным инструментом взаимодействия работодателя с работниками. Посредством локального нормотворчества работодатель может создавать правила поведения, направленные на восполнение пробелов и устранение дефектов действующего трудового законодательства (устанавливать правила индексации заработной платы; уточнять правила о неисполнении или ненадлежащем исполнении работниками трудовых обязанностей; вводить обязанности

работников по информированию работодателей об их временной нетрудоспособности и др.), создавать благоприятное правовое поле для регулирования трудовых отношений (разрабатывать и принимать Положение об аттестации работников; устанавливать правовые последствия за отказ работников от ознакомления с локальными нормативными актами), предотвращать ситуации со злоупотреблением правом со стороны работников, а также минимизировать свои риски. Следует иметь в виду, что локальные нормативные акты, содержащие грамотно изложенные нормы права, будут способствовать формированию в том числе и благоприятной психологической атмосферы в пределах данного работодателя, что впоследствии поможет предотвратить конфликты с работниками и (или) их представителями. Но даже в случае возникновения разногласий и споров корректные правила, содержащиеся в локальных нормативных актах, могут служить доказательством добросовестного исполнения работодателями трудовых обязанностей.

Для реализации «хозяйской власти» работодатели обязаны ознакомить работников с локальными нормативными актами, имеющимися у них. Согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Если работодатель не исполнил свою обязанность по информированию работников с локальными актами, то требовать от них соблюдения правил, норм, ограничений и привлекать их к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей не представляется возможным.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка фиксируют реальную картину существующих трудовых отношений:

1) помогают разрешить вопросы, в полной мере не урегулированные трудовым законодательством (уточнение вопросов о неисполнении работниками трудовых обязанностей или о ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей;

установление процедуры аттестации работников);

2) вводят нормы, отсутствующие в ТК РФ (привлечение к дисциплинарной ответственности работника, распивающего алкогольную или спиртосодержащую продукцию как в рабочее время, так и после его окончания; индексация заработной платы работников);

3) содержат уточнения действующего трудового законодательства: вопросы рабочего времени, времени отдыха, дисциплины труда, материальной ответственности, оплаты труда (начало и окончание рабочего дня (смены); подготовительный период перед началом рабочего дня (смены); обеденный перерыв; установление сроков выплаты заработной платы) и др.;

4) помогают работодателю разрешить некоторые процедурные вопросы, направленные на предотвращение нарушений ТК РФ (порядок получения информации от работников, связанной с предоставлением им гарантий, компенсаций, например предоставление листка временной нетрудоспособности; о сдаче крови и ее компонентов, о членстве в профсоюзе, о беременности);

5) являются инструментом предотвращения/локализации трудовых споров, формируют доказательственную базу работодателя в случаях обращения работников в суд.

Положение об аттестации работников – локальный нормативный акт, который регламентирует процедуру оценки результатов деятельности, а также профессиональных и деловых качеств работников с целью выявления их соответствия/несоответствия занимаемой должности, а также позволяет выявить определенные проблемы в системе знаний и навыков работников. При помощи данного локального нормативного акта работодатель может:

1) урегулировать вопросы, в полной мере не урегулированные трудовым законодательством (установление процедуры аттестации работников; расторжение трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе);

2) разрешить некоторые процедурные вопросы, направленные на предотвращение нарушений ТК РФ (порядок проведения аттестации работников; установление правовых последствий аттестации);

3) создать доказательственную базу правомерности своих действий (при расторжении трудового договора при проведении сокращения численности или штата работников);

4) минимизировать свои расходы при осуществлении кадровых процедур;

5) Положение об аттестации работников, как и сама аттестация, может стать для работодателя одним из важных инструментов в построении кадровой политики предприятия, которая позволит следить за уровнем квалификации работников и поможет повысить производительность и качество выполняемой работы;

6) стимулировать работников на постоянное повышение профессионального уровня, регулировать поощрение работников за выполняемую работу, решать вопросы карьерного роста работников;

7) получить инструмент предотвращения/локализации трудовых споров, сформировать доказательственную базу в случаях обращения работников в суд.

Положение о Коммерческой тайне предназначается для охраны прав работодателя, охраны его информации, которая позволяет ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Положение позволит регламентировать процедуру ознакомления и использования информации, возложив на определенных работников ответственность за нарушение режима коммерческой тайны, а также придать необходимые меры защиты информации, составляющей коммерческую тайну, в том числе и при работе с государственными органами. Данным локальным нормативным правовым актом работодатель:

1) устанавливает основные принципы построения и функционирования режима коммерческой тайны;

2) регулирует отношения, связанные с отнесением информации к коммерческой тайне, передаче такой информации, охраной ее конфиденциальности в целях обеспечения баланса интересов обладателей информации и других участников регулируемых отношений, в том числе государства, на рынке товаров, работ, услуг;

3) предупреждает недобросовестную конкуренцию в сфере трудовых отношений;

4) определяет сведения, которые не отнесены к коммерческой тайне;

5) регламентирует порядок выделения и отнесения информации к коммерческой тайне, порядок ее документального оформления, а также устанавливает круг уполномоченных и ответственных лиц;

6) предусматривает виды и меры ответственности работников за несоблюдение режима конфиденциальности сведений,

составляющих коммерческую тайну (ноу-хау).

Положение об оплате труда и (или) материальном стимулировании. В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами работодателя. Следовательно основной функцией локального акта об оплате труда выступает регламентация применяемой у данного работодателя системы оплаты труда работников. Фактически такое Положение носит в первую очередь информационный характер, поскольку объединяет указания учрежденных работодателем некоторых документов (Правила внутреннего трудового распорядка, трудовой договор, коллективный договор) и консолидирует применяемые у работодателя правила оплаты труда. Указанный локальный нормативный акт:

1) описывает применяемый у данного работодателя механизм оплаты труда работников;

2) предоставляет работодателю возможность самостоятельно определять наиболее оптимальную систему оплаты труда (повременная, сдельная, сдельно-премиальная, повременно-премиальная, комиссионная, комиссионно-прогрессивная, смешанная);

3) устанавливает виды премий и порядок их начисления;

4) определяет условия премирования работников, а также устанавливает основания для неначисления и, как следствие, невыплаты премий работникам, не исполнившим или ненадлежащим образом исполнившим возложенные на них трудовые обязанности;

5) предоставляет работодателю возможность влиять на размер выплачиваемой заработной платы работникам путем введения правил об установлении работнику КТУ (коэффициент трудового участия) или КО (коэффициент ответственности), который может влиять на размер заработной платы;

6) минимизирует расходы работодателя (установление порядка индексации заработной платы работников);

7) является доказательством соблюдения работодателем трудового законодательства (установление фиксированного размера тарифной ставки (оклада), районного коэффициента).

Положение о защите персональных данных работников. Под

информацией о работниках понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие идентифицировать его личность. Положение о защите персональных данных – локальный нормативный акт работодателя, который определяет основные требования к порядку получения, хранения, комбинирования, передачи или любого другого использования персональных данных работника в связи с трудовыми отношениями у данного работодателя. Указанный акт:

1) защищает персональные данные работников от несанкционированного доступа к ним, от неправомерного их использования или утраты;

2) устанавливает порядок получения работодателем информации от работника, необходимой для реализации прав и исполнения обязанностей в трудовых правоотношениях;

3) является доказательством соблюдения работодателем трудового законодательства;

4) исключает возможность привлечения работодателя к ответственности (уголовной, административной).

Часть 2 ст. 8 ТК РФ устанавливает процедуру принятия локального нормативного акта с учетом мнения представительного органа работников. Помимо данной процедуры ТК РФ предоставляет работодателю возможность разработать и принять локальный нормативный акт единолично, а также по согласованию с представительным органом работников. Согласно ч. 3 ст. 8 ТК РФ стороны могут предусмотреть иную, по сравнению с законом, процедуру принятия локального нормативного акта: согласование с представительным органом работников, что направлено, прежде всего, на улучшение правового положения работников.

При разработке и принятии ЛНА работодателям необходимо иметь в виду, что закон связывает порядок принятия документа не с наименованием локального нормативного акта, а с его содержанием.

Формулировка «учет мнения» означает, что работодатель обязан запросить мнение представительного органа работников, но в дальнейшем может поступить по-своему, даже вопреки полученному мнению. При согласовании, в отличие от учета мнения, ЛНА, не одобренный представительным органом, не может быть принят работодателем.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов установлен в ст. 372 ТК РФ. Часть 1 ст. 372 ТК РФ обязывает работодателя направить проект локального

нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы *всех или большинства работников.* Если у работодателя работники объединены в два и более профсоюза, то необходимо учесть мнение того выборного представительного органа, который подпадает под требование ч. 1 ст. 372 ТК РФ. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя, то при принятии локального акта работодатель, согласно логике ст. 372 ТК РФ, может не учитывать их мнение. Однако ТК РФ в ст. 31 предусмотрел для подобной ситуации возможность избрания на общем собрании (конференции) работников иного представителя (представительного органа) для осуществления им полномочий по представлению интересов всех работников. Во избежание признания не применяющимся в таком случае в одностороннем порядке принятого ЛНА можно порекомендовать работодателю направить проекты разработанного акта в имеющиеся у него первичные профсоюзные организации с предложением избрать иного представителя (представительного органа).

Необходимо иметь в виду, что ТК РФ в некоторых случаях устанавливает процедуру принятия локального нормативного акта:

Таблица 3.3. Процедура принятия локального нормативного акта

Вид локального нормативного акта	Процедура принятия
Правила внутреннего трудового распорядка	С учетом мнения представительного органа работников организации (ч. 1 ст. 190 ТК РФ) или по соглашению сторон (представителей работников и представителей работодателя), если Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ч. 2 ст. 190 ТК РФ)
Положение об аттестации	С учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ)

Вид локального нормативного акта	Процедура принятия
График отпусков	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ч. 1 ст. 123 ТК РФ)
Правила и Инструкции по охране труда	С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (ч. 2 ст. 212 ТК РФ)
График сменности	С учетом мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 103 ТК РФ)
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	С учетом мнения представительного органа работников или по соглашению сторон (представителей работников и представителей работодателя), если указанный Перечень должностей работников устанавливается Коллективным договором (ст. 101 ТК РФ)
Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда	с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ)
Акт, в котором предусмотрены конкретные размеры повышения оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за работу в ночное время	с учетом мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 147, ч. 2 ст. 153, ч. 3 ст. 154 ТК РФ)
Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда	с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 162 ТК РФ)

Вид локального нормативного акта	Процедура принятия
Локальные нормативные акты, устанавливающие формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей	с учетом мнения представительного органа работников (ч. 3 ст.196 ТК РФ)

Как следует из приведенного перечня локальных нормативных актов, в одних случаях ТК РФ требует учитывать мнение именно выборного органа первичной профсоюзной организации, а в других – представительного органа работников.

Если в законодательстве отсутствует указание на процедуру принятия локального нормативного акта или ТК РФ не содержит указание на необходимость наличия того или иного локального нормативного акта, то работодатель вправе разработать и принять его самостоятельно (Положение о персонале; должностные инструкции работодатель вправе разработать самостоятельно, если они не являются приложением к трудовому договору, заключенному с работником; Положение о передаче персональных данных; Положение о коммерческой тайне).

Положение об оплате труда и (или) материальном стимулировании также может разрабатываться работодателем в одностороннем порядке, но если правовое регулирование вопросов оплаты труда, выплат стимулирующего и компенсационного характера осуществляется в Правилах внутреннего трудового распорядка или является приложением к ним, то процедура принятия данных правил должна соответствовать процедуре разработки Правил внутреннего трудового распорядка. Если же Положение об оплате и (или) материальном стимулировании является приложением к Коллективному договору, то процедура принятия этого Положения должна соответствовать процедуре принятия Коллективного договора (согласие представителей работников и представителей работодателей).

На практике могут возникнуть проблемы определения процедуры принятия ЛНА в случае отсутствия представительного органа работников у работодателя, когда законом установлен порядок принятия локального нормативного акта с учетом его мнения. В связи с этим возникают вопросы относительно того, может ли работодатель вообще разработать и принять соответствующий локальный акт? Будет ли он считаться легитимным?

Представляется, что в случае отсутствия представительного органа работников работодатель может в одностороннем порядке единолично разработать и принять локальный нормативный акт, содержащий указание на соблюдение работодателем определенной процедуры, т. к. буквальное толкование ч. 2 ст. 8 ТК РФ позволяет сделать вывод, что только при наличии представительного органа работников работодатель должен учитывать его мнение.

С новыми редакциями локального нормативного акта работники должны быть ознакомлены под роспись. Отказ работников от ознакомления с локальным нормативным актом может повлечь для них неблагоприятные последствия: привлечение к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и, как следствие, расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Обоснование данной позиции видится в следующем: согласно ст. 21 ТК РФ работники обязаны соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка; ст. 15 и 56 ТК РФ также устанавливают обязанность подчинения/соблюдения работниками Правил внутреннего трудового распорядка. Если в Правилах внутреннего трудового распорядка указана обязанность работников знакомиться с изменениями и дополнениями к принятым локальным нормативным актом, то отказ работников от исполнения данной обязанности может быть расценен как дисциплинарный проступок. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» указывает, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, *правил внутреннего трудового распорядка,* должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

Часть 4 ст. 8 ТК РФ устанавливает, что нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения

представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Таким образом, требования к содержанию локальных нормативных актов заключаются в том, что их нормы должны быть направлены только на улучшение положения работников по сравнению с правовым положением работников, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Как указывает Ю. П. Орловский, это соответствует иерархии правовых актов. Каждый нижестоящий в иерархии правовой акт может улучшить положение работника по сравнению с вышестоящим актом, но не может ухудшать его. Следовательно, из перечисленных в ст. 8 ТК РФ видов нормативных правовых актов максимальный уровень гарантий устанавливается в локальных нормативных актах[137].

Судебной практике известны случаи установления работодателем в локальных нормативных актах неоправданно высокой компенсации (выходного пособия) работникам (как руководителям организации, так и всем работникам) при расторжении с ними трудовых договоров. С одной стороны, установление в локальных нормативных правовых актах данных правил направлено на улучшение правового положения работников. С другой стороны, суды расценивают эти нормы как злоупотребление правом работодателем, указывая, что несоразмерно высокий размер компенсаций неизбежно приводит к уменьшению конкурсной массы при банкротстве организации, к нарушению прав других работников на получение заработной платы, а также прав и законных интересов кредиторов; данная сделка может быть расценена как сделка по отчуждению по заведомо заниженной цене имущества должника третьим лицам. В связи с этим Федеральным законом от 02 апреля 2014 г. № 56-ФЗ в ТК РФ были внесены изменения: появились ст. 181^1 и ст. 349^3, устанавливающие основания и ограничения при установлении и выплате выходных пособий, компенсаций в случае прекращения трудовых договоров с работниками.

Правовые последствия несоблюдения работодателем формы и содержания принятых локальных нормативных актов (принят ненадлежащим субъектом; без соблюдения установленной процедуры, в локальных нормативных актах имеются нормы, ухудшающие правовое положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями), заключаются в том, что такие акты или их нормы не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Следует обратить внимание, что в трудовом праве термин «недействительность договора» не применяется, поэтому локальные нормативные акты, содержащие ухудшающие нормы по сравнению с вышестоящими нормативными актами, будут действовать, за исключением только тех норм, которые ухудшают положение работников, не применяться «полностью» будет только тот локальный акт, который принят с нарушением установленной процедуры.

Этой же позиции придерживаются и суды: *Определение Верховного Суда РФ от 07 мая 2010 г. № 51-В10-1* (дело по иску о взыскании заработной платы, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и возмещении морального вреда передано на новое рассмотрение, поскольку суд при вынесении решения руководствовался принятым работодателем с нарушением норм ТК РФ локальным нормативным актом, который не подлежал применению)[138]; *Определение Московского областного суда от 01 июня 2010 г. по делу № 33-8370* (иск в части признания незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий, увольнения по результатам аттестации, о восстановлении на работе, компенсации морального вреда удовлетворен, так как Положение об аттестации было принято ненадлежащим должностным лицом и в нарушение установленного ТК РФ порядка его принятия, что влечет за собой неприменение норм такого локального акта, а следовательно, свидетельствует о незаконном увольнении истца) [139].

Трудовой договор не является формой трудового права, несмотря на то что согласно ст. 8 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями трудовых договоров. Данная позиция поддерживается большинством ученых-трудовиков, однако представители санкт-петербургской школы трудового права пришли к выводу, что поскольку трудовые договоры содержат субъективные права и обязанности работника и работодателя, поскольку изменилась позиция законодателя к определению понятия права (произошел отход от теории юридического позитивизма и усилился учет положительных моментов теории естественного права), постольку происходит включение в трудовое право не только позитивного, но и

субъективного права. Признание наличия субъективного трудового права позволило ученым отнести к числу источников (форм) трудового права трудовой договор[140]. Кроме того, совокупность трудовых договоров у работодателя создает систему корреспондирующих прав и обязанностей работников и работодателей. Таким образом, трудовой договор одновременно является элементом системы договорно-правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений на локальном уровне. Эта система в целом направлена на упорядочение указанных отношений у конкретного работодателя и определение места работника в общей кооперации труда. Сказанное дает основания рассматривать трудовой договор в качестве (формы) источника трудового права[141].

3.3. Действие форм трудового права во времени, в пространстве, по кругу лиц

Для правильного применения той или иной нормы трудового права важно знать правила, касающиеся действия норм трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц определяется ст. 11 ТК РФ. Трудовое законодательство подлежит применению всеми работодателями (физическими лицами и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности). Трудовое законодательство распространяется также на всех работников (общие нормы) или на определенный круг субъектов (специальные нормы), в чем проявляется единство и дифференциация трудового регулирования труда. Часть 6 ст. 11 ТК РФ устанавливает, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с ТК РФ. При этом ст. 252 ТК РФ определяет, что особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

ТК РФ определено, что трудовое законодательство распространяется на государственных и муниципальных служащих с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе (Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»[142], Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ»[143]). При этом в ст. 3 Федерального закона «О муниципальной службе в РФ» говорится, что на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными данным Федеральным законом, а в ст. 73 Федерального закона «О государственной

гражданской службе РФ» указывается, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового прав, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной данным Федеральным законом.

Таким образом, можно сделать вывод, что ТК РФ содержит правило о своем преимуществе в регулировании отношений государственной и муниципальной службе, а специальные законы, наоборот, устанавливают свое верховенство в данном вопросе.

Постановление Конституционного Суда РФ от 22 ноября 2011 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» в связи с жалобой граждански В. Ю. Боровик»[144] свидетельствует о возможности субсидиарного применения норм ТК РФ при восполнении пробелов законодательства о государственной гражданской службе. Данным Постановлением установлено, что увольнение с государственной гражданской службы одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, в связи с сокращением занимаемой должности по инициативе представителя нанимателя не допускается.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 06 декабря 2012 г. № 31-П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ» в связи с жалобой гражданки Л. А. Пугиевой»[145] указанные положения закона были признаны не соответствующими Конституции РФ, поскольку допускали увольнение с государственной гражданской службы по инициативе представителя нанимателя беременных женщин, проходящих государственную гражданскую службу которые не находятся в отпуске по беременности и родам в случаях, не связанных с ликвидацией соответствующего государственного органа, что недопустимо согласно ст. 261 ТК РФ.

В некоторых случаях отношения, связанные с использованием личного труда и возникшие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми (в добровольном порядке работодателем, в инспекционном или судебном порядке). В таком случае к данным отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с момента их возникновения. Как указано в ч. 3 ст. 19^1 ТК РФ, неустранимые сомнения при рассмотрении судом

споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором РФ.

Согласно ч. 8 ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

1) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

2) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

3) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

4) другие лица, если это установлено федеральным законом.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени регламентируется ст. 12 ТК РФ.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида. Таким образом, вступление нормативного правового акта в силу напрямую зависит от вида этого акта. Порядок опубликования и вступления в силу:

1) *международных договоров* определяется Федеральным законом от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах РФ»[146];

2) *федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального собрания* определяется Федеральным законом от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат

Федерального собрания»[147];

3) *актов Президента Российской Федерации, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти* определяется Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти»[148];

4) *социально-партнерских соглашений и коллективных договоров* устанавливается ст. 42, 48 ТК РФ. Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению установлен Приказом Минтруда России от 12 ноября 2015 г. № 860н «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению»[149]. При этом ТК РФ устанавливает, что коллективный договор и соглашение подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Роструд), коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения – соответствующими органами исполнительной власти субъектов РФ. Вступление коллективного договора и соглашения в силу не зависит от их уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права либо отдельные их положения, прекращают свое действие в связи:

1) с истечением срока действия;

2) вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

3) отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

В трудовом праве действует принцип «закон обратной силы не имеет», т. е. закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие; действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы

трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, в случаях, прямо предусмотренных этим актом (ч. 3 и 4 ст. 12, ч. 1 ст. 424 ТК РФ). Например, Федеральный закон от 02 апреля 2014 г. № 56-ФЗ[150] ограничил размер выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров с отдельными категориями работников (руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами и членами коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также государственных внебюджетных фондов РФ, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий). Максимальный размер выплат составляет трехкратный размер среднего месячного заработка таких работников. В ст. 2 Федерального закона № 56-ФЗ указано, что условия заключенных до дня вступления в силу данного закона (до 13 апреля 2014 г.) трудовых договоров с обозначенными категориями работников прекращают свое действие со дня вступления указанного закона в силу.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ч. 5 ст. 12, ч. 2 ст. 424 ТК РФ).

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи:

1) с истечением срока действия;

2) отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

3) вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве, определяется ст. 13 и 423 ТК РФ. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории РФ, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта РФ.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств»[151], применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ. Нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ, изданные до введения в действие ТК РФ, постановления Правительства СССР по вопросам, которые могут регулироваться только федеральными законами, действуют до введения в действие соответствующих федеральных законов. В качестве примеров таких актов можно привести Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ от 30 апреля 1930 г. № 169[152]; Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»[153]; Постановление Секретариата ВЦСПС от 02 апреля 1954 г. № 233 «О дежурствах на предприятиях и учреждениях»[154].

Контрольные вопросы и задания

1. Перечислите виды источников и форм трудового права.
2. Какова роль ТК РФ как формы трудового права?
3. Каково разграничение нормотворческих полномочий в сфере трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ?
4. Нормативный договор как источник трудового права.
5. Дайте определение понятиям «коллективный договор», «соглашение», определите их значение в системе форм трудового права, укажите признаки, отличающие их от локальных нормативных актов.
6. Что такое локальные нормативные акты? Какие локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, разрабатываются работодателями?
7. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства?
8. Раскройте правила действия нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Глава 4. Субъекты трудового права

4.1. Субъекты трудового права: понятие, виды. трудовая правосубъектность работника и работодателя

Субъекты трудового права – это лица, которые рассматриваются трудовым правом как возможные носители трудовых прав и обязанностей, потенциальные участники трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Вступая в конкретные отношения, составляющие предмет трудового права, они становятся субъектами трудовых правоотношений.

Существуют *различные классификации* субъектов трудового права. В качестве оснований классификации выступает, во-первых, вид общественных отношений, составляющих предмет отрасли. По данному основанию классификации выделяют субъектов трудового отношения или иначе – основные субъекты (работник и работодатель), и субъектов иных непосредственно связанных с трудовыми отношений, именуемых вспомогательными или производными субъектами (работодатель, профсоюзы, органы надзора и контроля и др.).

Во-вторых, всех субъектов трудового права по количественному исчислению можно подразделить на индивидуальные (физические лица) и коллективные (юридические лица, государство в лице его органов и органы местного самоуправления, профсоюзы) субъекты.

При характеристике индивидуальных субъектов трудового права следует отметить, что таковыми выступают физические лица, наделенные правами и обязанностями согласно трудовому законодательству. При этом физическое лицо, в трудовых и связанных с ними отношениях, может выступать в качестве: 1) работника; 2) работодателя – индивидуального предпринимателя без образования юридического лица; 3) представителя работодателя (руководитель организации); 4) работника – работодателя.

Коллективные субъекты, вступая в трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения, выступают в роли: 1) работодателя – юридического лица; 2) представителя работодателя; 3) представителя работников (производственный совет, профессиональные организации и их органы, являющиеся представителями работников и осуществляющие защиту коллективных и индивидуальных интересов работников); 4) специальных органов, выполняющих контрольные функции за

деятельностью работодателя, его представителей; органов по разрешению трудовых споров (комиссии по трудовым спорам, суды, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник).

Субъекты трудового права понимаются как стороны (участники)[155] общественных отношений, составляющих предмет трудового права, способные обладать правами и обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством. С. Ю. Головина определяет субъекта трудового права как лицо, наделенное государством трудовой правосубъектностью, которая позволяет ему быть участником трудовых и (или) иных непосредственно связанных с ними отношений[156].

Таким образом, чтобы быть субъектом трудового права, лицо должно обладать трудовой правосубъектностью. В отличие от гражданского права, где правосубъектность состоит из относительно самостоятельных элементов (правоспособность и дееспособность), в трудовом праве традиционной является точка зрения о неразрывности структурных элементов трудовой правосубъектности, о единой трудовой праводееспособности[157], при этом отдельные ученые (А. М. Лушников, М. В. Лушникова) в структуре правосубъектности не выделяют деликтоспособность, поскольку определяют ее (деликтоспособность) через обязанность претерпевать неблагоприятные последствия. Соответственно, по их мнению, способность нести ответственность покрывается способностью исполнять обязанности[158].

Представляется верной позиция, что правоспособность работника и работодателя возникают одновременно с их дееспособностью: юридическое лицо приобретает возможность стать работодателем в момент его регистрации в едином государственном реестре юридических лиц; индивидуальный предприниматель – в момент его регистрации в едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей; лицо, нанимающие работников для обеспечения своей профессиональной деятельности, – с момента приобретения профессионального статуса в установленном законом порядке[159]; работодатель – физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, – со дня приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме (по общему правилу); физическое лицо может стать работником при достижении им установленного ТК РФ возраста – 16 лет (общая норма).

Однако из данного правила есть исключения. Так, у работодателей – физических лиц возможно разделение правоспособности и дееспособности в зависимости от наличия у них гражданской дееспособности. От имени физических лиц,

имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, трудовые договоры с работниками заключают их опекуны. Они же несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая отношения по выплате заработной платы (ч. 9 ст. 20 ТК РФ). Исключения из правила о неделимости трудовой правосубъектности работника заключается в том, что трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном). Аналогичное правило предусмотрено для несовершеннолетних спортсменов (ч. 5 ст. 348^8 ТК РФ)[160]. Кроме этого, работники в возрасте до 18 лет не могут быть привлечены к полной материальной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 242 ТК РФ (умышленное причинение ущерба, ущерб в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб в результате преступления или административного проступка).

В науке понимание правового статуса и его содержание рассматривается неоднозначно. Зачастую правовой статус рассматривают как субъективные права и обязанности либо как правосубъектность и основные права и обязанности. Однако представляется верным то, что правовой статус наряду с правосубъектностью включает юридические права и обязанности, их правовые гарантии и юридическую ответственность, а также законные интересы. Таким образом, правовой статус субъектов трудового права определяет их правовое положение в качестве стороны трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, закрепленное трудовым законодательством.

Начнем характеристику правового статуса субъектов трудового права с первого элемента – правосубъектности.

Правосубъектность определяется как способность или возможность лица быть субъектом права. Правосубъектность складывается из правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. *Под правоспособностью* понимается установленная и обеспеченная законодательством абстрактная возможность иметь права. *Дееспособность* означает способность лица своими действиями приобретать права и осуществлять обязанности. В ракурсе трудового права под *трудовой правоспособностью* следует понимать возможность лица иметь права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, абстрактная возможность вступать в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. *Трудовая дееспособность* есть не что иное, как способность лица быть стороной трудовых и иных непосредственно связанных с ними

отношений и способность осуществлять права и обязанности, предусмотренные трудовым законодательством. В неразрывной связи с дееспособностью находится трудовая *деликтоспособность,* которая означает способность субъекта права нести ответственность за действия по осуществлению прав и реализации обязанностей, т. е. за дисциплинарные и материальные проступки. *В* зависимости от вида субъекта права трудовая правосубъектность имеет определенные особенности, которые будут рассмотрены при характеристике правового статуса работника и работодателя. Подход к определению трудовой правосубъектности различен в зависимости от вида субъекта. Отметим также, что трудовое законодательство не содержит понятия трудовой правосубъектности.

Одним из элементов правового статуса субъектов трудового права выступают *права и обязанности субъектов.* Права и обязанности субъектов трудового права устанавливаются непосредственно ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными и трудовыми договорами. Таким образом, все права и обязанности субъектов трудового права можно классифицировать:

1) на статутные, т. е. установленные законом;

2) частные – сформулированные в различных нормативных актах, содержащих нормы трудового права;

3) договорные – закрепленные в коллективном договоре и трудовом договоре.

Следующий элемент правового статуса – юридические гарантии осуществления прав субъектами трудового права. Согласно ст. 164 ТК РФ *гарантии* понимаются как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Как следует из этого определения, гарантии предназначены для осуществления прав работника, в то время как существуют и иные субъекты трудового права. Следовательно, гарантии – это организационно-правовые средства, направленные на обеспечение осуществления прав субъектами трудового права.

Из анализа ст. 165 ТК РФ все гарантии могут быть классифицированы на общие и иные (специальные). Общие гарантии предоставляются при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда. Специальные гарантии предоставляются при направлении работников в служебную командировку, при переезде на работу в другую местность, при исполнении государственных и общественных обязанностей, при

совмещении работы с получением образования, при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в некоторых случаях прекращения трудового договора, в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника, в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Таким образом, можно сделать вывод, что общие гарантии – это те, которые предоставляются всем работникам при осуществлении ими права на труд, а специальные гарантии – это те, которые предоставляются работникам при наступлении определенных условий.

Все гарантии осуществления прав субъектов трудового права принято *классифицировать:*

1) на материальные и процессуальные гарантии;

2) гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны трудовых прав;

3) гарантии, предупреждающие нарушения трудовых прав;

4) гарантии, устанавливающие границы действий обязанных лиц, обеспечивающие возможность своевременного обжалования действий, нарушающих права, обеспечивающие компенсацию материального ущерба, вызванного их нарушением, за счет виновных лиц[161].

В качестве элемента правового статуса выступает также *законный (правовой) интерес,* который понимается как юридические дозволения, направленные на обеспечение своих потребностей субъектами трудового права (трудовых правоотношений), не обеспеченные юридическими обязанностями других субъектов, реализация которых осуществляется по согласованию с ними (другими субъектами). Ярким примером законного интереса в трудовом праве является ст. 122 ТК РФ, согласно которой право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. При этом корреспондирующей данному праву работника обязанности работодателя не возникает, по логике постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 39) самовольный уход в отпуск работника может повлечь привлечение его к дисциплинарной ответственности, в том числе и увольнение по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул).

Последним элементом правового статуса субъектов трудового права выступает *ответственность* за ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

К субъекту трудового права за нарушение трудовых прав и

обязанностей могут быть применены различные виды юридической ответственности как присущие только трудовому праву (материальная и дисциплинарная), так и иные виды юридической ответственности, а именно административная, гражданско-правовая и уголовная ответственность.

В теории права выделяют различные виды правового статуса, например Н. И. Матузов выделяет специальный, профессиональный или должностной статус, статус лиц, работающих в различных экстремальных условиях (например, секретных производств) или особых регионах страны (например, Крайнего Севера)[162]. В науке трудового права выделяют два вида правового статуса – общий и специальный. При этом под общим правовым статусом понимаются права и обязанности, являющиеся одинаковыми для различных субъектов трудового права. Однако, как отмечено выше, категория «правовой статус» не исчерпывается только правами и обязанностями. Поэтому применительно к общему правовому статусу необходимо вести речь об общих для всех субъектов трудового права правилах трудовой правосубъектности, общих гарантиях прав и обязанностей, а также общих правил трудоправовой ответственности. Специальный правовой статус характеризуется спецификой прав и обязанностей, спецификой правосубъектности и иных элементов правового статуса. К субъектам, обладающим специальным правовым статусом, относят лиц, попадающих под регламентацию раздела XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В науке трудового права есть предложение о выделении индивидуального трудового статуса, включающего статическую составляющую (все элементы общего трудового статуса, предусмотренные ТК РФ), являющуюся универсальной и присутствующей в правовом положении каждого работника; и динамическую составляющую, конкретизирующую первую в зависимости от объективных (сфера труда, профессия и др.) и субъективных (пол, возраст и др.) факторов[163].

4.2. Работник как субъект трудового права

Согласно ч. 2 ст. 20 ТК РФ работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Интересно отметить, что ст. 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» определяет работника как физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора, лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Исходя из анализа ст. 15, 21 и 56 ТК РФ, можно выделить статутные права и обязанности работника, характеризующего его как субъекта трудового права:

1. Личное выполнение трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы);

2. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, установленных работодателем;

3. Работа осуществляется на основании трудового договора[164] за плату, носящую алиментарный характер, а это значит, что оплата предоставляется работнику не только за выполненную работу, но и за время, когда работник не трудился (простой не по вине работника, временная нетрудоспособность). Кроме того, оплата носит регулярный характер.

Таким образом, работник – это лицо, реализующее свою способность к несамостоятельному и зависимому труду, лично выполняющее обусловленную трудовую функцию на основании трудового договора, подчиняющееся правилам внутреннего трудового распорядка работодателя и получающее обусловленную заработную плату.

Следует отличать общий правовой статус физического лица и правовой статус работника, вступившего в трудовые отношения с конкретным работодателем. ТК РФ объявил в качестве задач трудового законодательства правовое регулирование отношений по трудоустройству у данного работодателя, в связи с чем в предмет трудового права не входят отношения по трудоустройству, возникающие между работодателем и органами службы занятости, а также между гражданином, ищущим работу, и органами службы занятости. Поэтому в число субъектов трудового права не попадают безработные граждане, в качестве

субъектов трудового права рассматриваются «уже работники».

На *объем трудовой правосубъектности работника* влияют различные обстоятельства; это так называемые субъективные и объективные факторы дифференциации трудовой правосубъектности. Субъективные факторы обусловлены свойствами личности (гражданство, возраст, пол, образование и др.), объективные – характером и условиями труда. Причем, как справедливо отмечают А. М. Лушников и М. В. Лушникова, от понятия «дифференциация трудовой правосубъектности» следует отграничивать понятие «ограничение трудовой правосубъектности». Различия между ними состоит в том, что во-первых, ограничение трудовой правосубъектности применяется в судебном порядке в отношении лица, совершившего правонарушение (преступление); во-вторых, ограничение носит индивидуальный характер, в то время как при дифференциации такое ограничение проводится в нормативном порядке[165].

Представляется необходимым проанализировать субъективные факторы дифференциации трудовой правосубъектности работника. Во-первых, таким фактором выступает *возраст* работника.

Согласно ст. 63 ТК РФ физическое лицо вправе вступить в трудовое отношение по достижению 16-летнего возраста. Статья 63 ТК РФ предусматривает и иной возраст приема на работу, а также ряд дополнительных условий такого приема. Заключение трудового договора возможно:

1) с лицом, получившим или получающим общее образование и достигшим возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью. Трудовой договор в данном случае может быть заключен как с лицом, которое к этому моменту (достижение 15 лет) уже получил, получает основное общее образование, так и с лицом, которое в соответствии со ст. ст. 61 и 63 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оставило общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или было отчислено из организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и не совершеннолетних»[166]);

2) с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего

вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы;

3) с лицом, не достигшим возраста 14 лет, с согласия одного из родителей (опекуна), разрешения органа опеки и попечительства, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, для участия с создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Если работодатель в нарушение требований ч. 4 ст. 64 ТК РФ допустил к работе лицо, не достигшее возраста 14 лет, а также в случае несоблюдения работодателем условий заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста 14 лет, суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя. В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ в связи с нарушением правил его заключения, исключающем возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка. Вместе с тем возможность продолжения трудового договора не исключается, если обстоятельство, препятствовавшее заключению трудового договора, устранено (п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Согласно конвенции Международной организации труда № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу»[167] такой возраст должен быть не ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не должен быть ниже 15 лет. Возможность установить минимальный возраст, равный 14 годам, предусмотрена лишь для стран, чья экономика и система образования недостаточно развиты и только после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют. При этом каждый член Международной организации труда, установивший возраст в 14 лет как минимальный, должен включать в свои отчеты о выполнении данной Конвенции заявления о том, что причины, вызвавшие такое решение, не изменились; или о том, что он отказывается от своего права воспользоваться

положениями, установленными данной Конвенцией, начиная с определенной даты (ст. 2). Компетентный орган власти после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, может допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу, предусмотренного в ст. 2 Конвенции (т. е. 15 или 14 лет), для таких целей, как участие в художественных выступлениях (ст. 8).

Кроме того, РФ должна соблюдать международный принцип о запрещении детского труда. Конвенцией Международной организации труда № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» установлен перечень наихудших форм детского труда (рабство, кабала, принудительный и обязательный труд и др.), предусмотрено принятие государствами мер по недопущению вовлечения детей в наихудшие формы детского труда, оказание необходимого и должного содействия для прекращения занятия детей наихудшими формами детского труда их реабилитация и социальная интеграция.

В некоторых случаях возраст приема на работу может быть повышен по сравнению с возрастом, установленным ст. 63 ТК РФ:

1) работником религиозных организаций может стать лишь лицо, достигшее возраста 18 лет (ст. 342 ТК РФ);

2) работодатель имеет право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста 18 лет, при наличии разрешения на работу или патента (ст. 327^1 ТК РФ; п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»[168]).

Указанные ограничения касаются низшей границы трудовой правосубъектности работников. В отношении верхней границы трудовой правосубъектности наряду с общим правилом, установленным гражданским законодательством (т. е. смерть гражданина), действует следующее исключение. Отдельными нормативными актами установлен предельный возраст работника. Например, в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров. По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования учредитель имеет право

продлить срок пребывания ректора, проректора, руководителя филиала (института) в должности до достижения ими возраста 70 лет (ст. 337 ТК РФ).

Второй составной частью трудовой правосубъектности гражданина является его деликтоспособность, т. е. способность отвечать за причиненный вред, нести ответственность за осуществление своих прав и обязанностей. Трудовым законодательством не установлено правил относительно низшего возрастного предела деликтоспособности работника, т. е. получается, что работник может быть привлечен к материальной и дисциплинарной ответственности независимо от возраста. Однако трудовым законодательством установлены некоторые особенности материальной ответственности несовершеннолетних работников. В частности, согласно ст. 242 ТК РФ работники, не достигшие возраста 18 лет, несут полную материальную ответственность только за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Относительно дисциплинарной ответственности таких ограничений нет, а потому применение дисциплинарных взысканий также возможно с момента возникновения трудовой правосубъектности работника.

Во-вторых, субъективным фактором дифференциации трудовой правосубъектности выступает *здоровье* работника. Не случайно законодательством предусмотрены обязательные медицинские осмотры при осуществлении отдельных видов деятельности. Целями таких медицинских осмотров, согласно ст. 213 ТК РФ, является определение пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы, охрана здоровья населения, предупреждение возникновения и распространения заболеваний. Выявление у лица, в отношении которого проводятся проверочные мероприятия по оформлению допуска к государственной тайне, медицинских противопоказаний для работы с такими сведениями, согласно перечню, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области здравоохранения и социального развития (ст. 22 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»[169]; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2011 г. № 989н «Об утверждении перечня медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, порядка получения и формы справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную

тайну»[170]).

Согласно той же ст. 213 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности, а также работающие в условиях повышенной опасности, обязаны не реже одного раза в 5 лет проходить обязательное *психиатрическое освидетельствование,* которое может привести к запрету трудиться на определенных работах. Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г.

№ 695[171] установлен порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности. Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона РФ «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»[172] определен перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности и выполняемой в условиях повышенной опасности. Отдельные лица при заключении с ними трудовых договоров должны представить *справку* о том, не являются ли они подвергнутыми административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, привлеченные к административной ответственности, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (ст. 65 ТК РФ). К таким работникам относятся: авиационный персонал[173]; работники железнодорожного транспорта[174]; частные охранники[175] и др.

Согласно ст. 22 Закона «О государственной тайне» основанием для отказа в допуске к государственной тайне, а следовательно, и к работе, связанной с такими сведениями, может быть признание проверяемого лица недееспособным или ограниченно дееспособным; наличие у него медицинских противопоказаний согласно перечню, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2011 г. № 989н «Об утверждении перечня медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную

тайну, порядка получения и формы справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну».

К педагогической деятельности не допускаются лица, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке (ст. 331 ТК РФ).

Согласно ст. 4 Закона РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в РФ»[176] судьей может быть гражданин РФ, не признанный судом недееспособным или ограниченно дееспособным.

Однако признание лица недееспособным не означает утраты трудовой правосубъектности. Запрет на выполнение работы недееспособными лицами касается лишь строго определенных видов деятельности. В отношении остальных видов деятельности законодатель молчит. В то же время согласно ст. 16 Закона РФ от 02 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях гражданам при ее оказании»[177] государство создает лечебно-производственные предприятия для трудовой терапии, профессионального обучения и трудоустройства на этих предприятиях лиц, страдающих психиатрическими расстройствами, включая инвалидов, а также специальные производства, цеха или участки с облегченными условиями труда для таких лиц; устанавливает обязательные квоты рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для трудоустройства лиц, страдающих психическими расстройствами. Из этого следует, что лица, страдающие психическим расстройством, могут трудиться и труд выступает средством лечения таких лиц. Вместе с тем неясным остается вопрос о трудовой деликтоспособности таких лиц. В трудовом законодательстве нет указаний на этот счет. Согласно же гражданскому законодательству вред, причиненный гражданином, признанным судом недееспособным, возмещает его опекун или организация, обязанная осуществлять за ними надзор, если они не докажут, что вред возник не по их вине. В то же время, если опекун умер или не имеет достаточных средств для возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью потерпевшего, а сам причинитель вреда обладает такими средствами, суд с учетом имущественного положения потерпевшего и причинителя вреда, а также других обстоятельств вправе принять решение о возмещении вреда полностью или частично за счет самого причинителя вреда (ст. 1076 ГК РФ). Еще одно обстоятельство. Согласно п. 2 ст. 171 ГК РФ в интересах гражданина, признанного недееспособным вследствие психического расстройства, совершенная ими сделка может быть

по требованию его опекуна признана судом действительной, если она совершена к выгоде этого гражданина (например, заключение трудового договора). Таким образом, трудовое законодательство не содержит ответа на вопрос об ограничении трудовой правосубъектности лиц, признанных судом недееспособными в результате психического заболевания.

Если говорить о состоянии здоровья как о субъективном факторе дифференциации трудовой правосубъектности работника, то следует указать на специальные правила трудовой правосубъектности инвалидов. Инвалид – это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, которые приводят к ограничению жизнедеятельности и вызывают необходимость социальной защиты данного лица (ст. 1 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»[178]). Инвалиды находятся под особой защитой государства как лица, нуждающиеся в повышенной социальной и правовой защите, в связи с чем им предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда (ст. 20 Закона):

1. Установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу и минимального количества специальных рабочих мест;

2. Резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

3. Стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

4. Создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

5. Создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

6. Организация обучения инвалидов новым профессиям.

Наиболее важной гарантией реализации инвалидами права на труд является установление квоты для приема их на работу. Законом «О социальной защите инвалидов в РФ» (ст. 21) определен размер указанной квоты. Так, работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям,

численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 10 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Следующим субъективным фактором дифференциации трудовой правосубъектности работника выступает *родство*. Согласно Закону «О государственной тайне» (ст. 22) основанием для отказа в допуске к таким сведениям может послужить постоянное проживание его самого и (или) его близких родственников за границей и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства.

Кроме того, на правоспособность работника также может повлиять *судимость*. Например, согласно абз. 2 и 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 331 ТК РФ. К педагогической деятельности также не допускаются лица, имеющую неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 2 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. Но в отдельных случаях лица из числа указанных в абз. 2 ч. 2 ст. 331 ТК РФ могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии двух условий:

1) данные преступления должны быть небольшой или средней тяжести;

2) работники должны получить положительное решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,

созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к педагогической деятельности.

Согласно ст. 4 Закона РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в РФ» судьей может быть гражданин РФ, не имеющий или не имевший судимости либо уголовное преследование в отношении которого прекращено по реабилитирующим основаниям.

Образование работника выступает следующим субъективным фактором дифференциации. Так, к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством РФ в сфере образования (ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»[179]). Судьей может быть гражданин РФ, имеющий высшее юридической образование по специальности «Юриспруденция» или высшее образование по направлению подготовки «Юриспруденция» квалификации (степени) «магистр» при наличии диплома бакалавра по направлению подготовки «Юриспруденция» (ст. 4 Закона РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»).

На объем трудовой правосубъектности работника может повлиять также и *гражданство работника* (потенциального работника). В отдельных случаях законодатель уточняет, что для возникновения специальной трудовой правосубъектности работника необходимо, чтобы он был гражданином РФ (ст. 4 Федерального закона «О статусе судей в РФ»). Но в рамках данного вопроса обращают на себя внимание иностранные граждане и лица без гражданства. Согласно Федеральному закону от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»[180] (ст. 13) иностранные граждане и лица без гражданства вправе осуществлять трудовую деятельность в РФ в случае, если они достигли возраста 18 лет, имеют разрешение на работу или патент. В отдельных случаях работодатель имеет право привлекать и использовать иностранных работников без указанного разрешения (например, если иностранные граждане прибыли в РФ в порядке, не требующем получения визы; если они являются высококвалифицированными специалистами или членами семьи высококвалифицированного специалиста; обучаются в РФ по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессионально образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию и др.).

Временно пребывающий в РФ иностранный гражданин не

вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии, не указанной в разрешении на работу. Временно проживающий в РФ иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание. При осуществлении трудовой деятельности иностранный работник должен иметь действующий на территории РФ договор (полис) добровольного медицинского страхования либо иметь право на получение медицинской помощи на основании заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг.

Трудовая правосубъектность иностранных граждан и лиц без гражданства ограничена в отношении отдельных видов деятельности. Так, данные лица не вправе: находиться на государственной и муниципальной службе; замещать должности в составе экипажа судна, плавающего по Государственным флагом РФ; быть членом экипажа военного корабля РФ или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации; быть командиром гражданского воздушного судна; быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ. Порядок замещения иностранными гражданами руководящих должностей в организациях, в уставном капитале которых более 50 процентов акций или долей принадлежит РФ, устанавливается Правительством РФ. Замещать должности главного бухгалтера или иного должностного лица, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета, может иностранный гражданин, временно или постоянно проживающий в РФ и соответствующий требованиям, предусмотренным законодательством РФ (ст. 14 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ»). Также установлены ограничения для приема иностранных граждан на должности, связанные с государственной тайной. Согласно Постановлению Правительства РФ от 22 августа 1998 г. № 1003 «Об утверждении Положения о порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне»[181] лица без гражданства могут быть допущены к таким сведениям на основании решения Правительства РФ, причем, как правило, данные лица не допускаются к сведениям особой важности и совершенно секретным сведениям. Иностранные граждане

допускаются к государственной тайне на основании международного договора, в котором предусмотрены обязательства иностранного государства по защите передаваемых ему сведений, составляющих государственную тайну[182].

Как известно, в гражданском законодательстве существует понятие «ограниченная дееспособность гражданина» (ст. 30 ГК РФ). Действующим законодательством предусмотрены случаи *ограничения трудовой правосубъектности.* Лицо, признанное судом ограниченно дееспособным вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами, чем ставит свою семью в тяжелое материальное положение, не вправе самостоятельно получать заработную плату и распоряжаться ею. Указанные правомочия реализуются попечителем ограниченного в дееспособности гражданина. По мнению И. Я. Киселева, в данном случае трудовая правоспособность и дееспособность работника отделены: он является полностью правоспособным, но его дееспособность (в отношении получения заработной платы) ограничена. Для получения заработка требуется согласие попечителя[183].

Согласно статье 22 Закона РФ «О государственной тайне» признание лица ограниченно дееспособным служит основанием для отказа в допуске к государственной тайне. Основанием для отказа в допуске служит также признание лица рецидивистом, нахождение его под судом или следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления.

Случаем ограничения трудовой правосубъектности выступает *дисквалификация* (ст. 3.11, 32.11 КоАП РФ). Дисквалификация представляет собой лишение физического лица права занимать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта РФ, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельности по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных или муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий, либо осуществлять деятельность в сфере проведения экспертизы промышленной безопасности, либо осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

Дисквалификация может быть применена (если говорить о субъектах трудового права) к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица (руководителям), к тренерам, специалистам по спортивной медицине или иным специалистам в области физической культуры и спорта, либо к экспертам в области промышленной безопасности, медицинским работникам, фармацевтическим работникам.

В уголовном законодательстве также предусмотрены случаи ограничения трудовой правосубъектности. Одним из видов уголовных наказаний является *лишение права* занимать определенные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью (ст. 47 УК РФ). Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания. В случаях, специально предусмотренных соответствующими статьями Особенной части УК РФ, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок до двадцати лет в качестве дополнительного вида наказания.

К объективным факторам дифференциации трудовой правосубъектности относятся характер и условия труда. К таковым относятся, например, климатические условия местности, в которой осуществляется работа, особенности самого труда.

При рассмотрении правового статуса работника как субъекта трудового права не стоит забывать о его правах и обязанностях. Статутные права и обязанности работника закреплены в ст. 21 ТК РФ. Подробнее права и обязанности работника рассматриваются в теме «Трудовые правоотношения».

Под гарантиями в трудовом законодательстве понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ). *Гарантии прав работников* включают гарантии, обеспечивающие *реализацию* их прав:

1) гарантии прав работников при вступлении в трудовые отношения, предусмотренные ст. 64 ТК РФ (запрещение необоснованного отказа в приеме на работу, запрещение

дискриминации в сфере труда);

2) гарантии, обеспечивающие права работников в трудовых отношениях (раздел VII ТК РФ предусматривает гарантии при направлении в служебные командировки, другие служебные поездки и переезды на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей работниками; при совмещении работы с получением образования, а также при допущении к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук; при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу и другие);

3) гарантии, предоставляемые при расторжении трудового договора (гл. 27 ТК РФ).

Гарантиями охраны прав работников выступает возможность защиты или восстановления нарушенных прав посредством обращения их в специальные органы, а также посредством самозащиты. Гарантиями прав работников выступают также средства, направленные на обеспечение исполнения своих обязанностей другими субъектами трудовых правоотношений (например, работодателями). Установление ответственности за совершение или не совершения какого-либо действия по осуществлению прав работников является одной из действенных гарантий прав последних.

За нарушение нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателей, технических правил и т. п. предусматривается *ответственность работников,* которая выступает важным элементом правового статуса работника. При неисполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, за причинение ущерба имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, за сохранность которого работодатель несет ответственность) работник может быть привлечен к материальной ответственности. Кроме того, возможно привлечение работника к гражданско-правовой ответственности (имеется в виду возмещение убытков по нормам гражданского законодательства руководителем организации в случаях, предусмотренных федеральными законами согласно ст. 277 ТК РФ), к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ), уголовной ответственности (например, согласно ст. 143 УК РФ в связи с нарушением правил техники безопасности).

К *законным интересам* работника можно отнести интерес работника в получении премии, повышения заработной платы,

предоставления отпуска в первый год работы у данного работодателя, в установлении режима неполного рабочего времени, заключении трудового договора на неопределенный срок и другие.

4.3. Работодатель как субъект трудового права

Согласно ст. 20 ТК РФ работодатель – это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный право заключать трудовой договор. Таким образом, из данного определения можно сделать вывод, что работодателями могут быть как физические, так и физические лица, а также иные субъекты; наиболее важным правом работодателя является право заключать трудовой договор с работником.

Признаками работодателя как субъекта трудового права являются:

1) использование наемного труда для осуществления своей деятельности;

2) наем работников именно на основании трудового договора;

3) систематическая оплата труда работников, в том числе в периоды, когда работник фактически не осуществляет работу;

4) осуществление работодателем «хозяйской власти» над работниками.

Природу «хозяйской власти» первым работодателя исследовал Л. С. Таль[184], выделивший три ее направления: директивная, дисциплинарная и нормативная власть. Равенство сторон трудового отношения наблюдается лишь на этапе заключения трудового договора. С заключением трудового договора возникают отношения власти – подчинения. Работодатель указывает работу, дает поручения работнику в пределах его трудовой функции, закрепленной трудовым договором (директивная власть). Наряду с этим работодатель определяет и закрепляет действующий у него порядок посредством разработки и принятия локальных нормативных актов (нормативная власть). За нарушение установленного порядка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности (дисциплинарная власть).

С. Ю. Головина указывает, что содержание работодательской правосубъектности составляют два основных элемента организационного и имущественного характера, выделенные еще

в советский период развития науки трудового права (Б. К. Бегичевым, А. Д. Зайкиным[185]):

1) право приема и увольнения работников, право формирования коллектива и управления трудом;

2) наличие фонда оплаты труда и возможность им распоряжаться[186].

Работодателей – физических лиц можно разделить на группы:

1. Лица, привлекающие работников для осуществления предпринимательской деятельности (работодатели – физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (частные нотариусы[187], адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты[188] и др.)). Если лицо осуществляют предпринимательскую деятельность в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования, то он не освобождается от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателя – индивидуального предпринимателя;

2. Лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Для возникновения трудовой правосубъектности работодателей – физических лиц ТК РФ установил правило о достижении ими возраста 18 лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объема; при недостижении указанного возраста физическое лицо может выступать в качестве работодателя при условии приобретения им гражданской дееспособности в полном объеме[189].

Из указанных правил имеются исключения.

1. Исключения, связанные с объемом дееспособности. В качестве работодателей могут выступать физические лица, ограниченные судом в дееспособности, и физические лица, признанные судом недееспособными. Указанные лица для возникновения у них работодательской правосубъектности должны иметь самостоятельный доход; цель заключения трудовых договоров – личное обслуживание и помощь по ведению домашнего хозяйства. Особенностью заключения трудовых договоров работодателей – ограниченно дееспособных и работодателей – недееспособных лиц заключается в том, что в первом случае трудовой договор будет подписан самим лицом,

ограниченным в дееспособности, а во втором случае – трудовой договор от имени недееспособного лица будет подписан его опекуном (ч. 8 и 9 ст. 20 ТК РФ).

2. Исключения, связанные с возрастом. Согласно ч. 10 ст. 20 ТК РФ несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

При этом ТК РФ (ч. 11 ст. 20) указывает, что в случаях, предусмотренных ч. 8–10 ст. 20, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; ограниченно дееспособные; недееспособные), несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Права, гарантии этих прав, обязанности и ответственность как элементы правового статуса работодателя будут рассмотрены нами ниже в отношение всех работодателей (юридических и физических лиц), здесь считаем целесообразным указать на обязанности, которые установлены только для работодателей – физических лиц. Согласно ст. 303 ТК РФ работодатель – физическое лицо обязан:

1) оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

2) уплачивать страховые взносы с другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

3) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, впервые поступающих на работу;

4) работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Помимо работодателей – физических лиц, в трудовом праве традиционно на стороне работодателей выступают юридические лица. Как нами было уже указано в параграфе 4.1, в трудовом праве общепризнанным является положение о неразрывности структурных элементов трудовой правосубъектности, о единой трудовой праводееспособности в отличие от гражданского права,

где правосубъектность состоит из относительно самостоятельных элементов, (правоспособность и дееспособность). Работодательская правосубъектность юридического лица возникает в момент его регистрации в едином государственном реестре юридических лиц.

В качестве работодателя могут выступать как коммерческие, так и некоммерческие организации (например, религиозные организации (гл. 54 ТК РФ). Коммерческие организации, кроме унитарных предприятий, самостоятельно определяют виды деятельности и, соответственно, имеют право принимать на работу различных работников для осуществления этой деятельности. В государственных и муниципальных унитарных предприятиях выбор видов деятельности предопределен учредительными документами (уставом). В некоммерческих организациях выбор видов деятельности предопределен законами и иными нормативными правовыми актами, однако при этом некоммерческие организации вправе заниматься предпринимательской деятельностью для осуществления целей, ради которых они созданы, а значит, вправе принимать любых работников для осуществления этой деятельности.

Согласно ст. 20 ТК РФ в случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя выступают не только организация, но и иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Таковым могут выступать, например, орган местного самоуправления, профсоюзы, крестьянские (фермерские) хозяйства.

В то же время при рассмотрении работодательской правосубъектности возникает немаловажный вопрос о работодательской правосубъектности филиалов и представительств. ТК РФ часто использует термин «структурное подразделение», «обособленное структурное подразделение». ГК РФ содержит термин «обособленное подразделение юридического лица», которым является филиал или представительство юридического лица. Представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства (ст. 55 ГК РФ).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» указывает, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха,

участки и т. д. (п. 16). Обособленные подразделения создаются вне места нахождения юридического лица для осуществления его функций и (или) представительства его интересов. Представляется, что структурные подразделения должны быть расположены в пределах населенного пункта места нахождения юридического лица, а обособленные структурные подразделения – за пределами административно-территориальных границ населенного пункта места нахождения юридического лица.

Согласно ст. 55 ГК РФ филиалы и представительства не являются юридическими лицами, наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных ими положений. Руководители данных обособленных подразделений назначаются юридическим лицом и действуют на основании выданной им доверенности. В связи с этим правосубъектность филиалов и представительств некоторые исследователи именуют «трудовой представительской правосубъектностью». В доверенности, выданной юридическим лицом, руководителю филиала или представительства может предоставляться право приема и увольнения работников, право привлечения работников к ответственности, поощрения работников, принятия локальных нормативных актов. Право заключать коллективные договоры в филиалах и представительствах предусмотрено ч. 4 ст. 40 ТК РФ, представителем работодателя в данном случае выступает руководитель соответствующего структурного подразделения, уполномоченного на это работодателем, при этом работодателем выступает юридическое лицо. Если же руководитель филиала (представительства) не уполномочен на прием и увольнение работников, то трудовой договор заключается с юридическим лицом.

Вопрос о наделении филиалов и представительств самостоятельной работодательской правосубъектностью важен постольку, поскольку необходимо ответить на вопрос о том, кто будет выступать в случае возникновения трудовых споров истцом и ответчиком в суде. Согласно п. 2 ст. 29 ГПК РФ, иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен в суд по месту нахождения ее филиала или представительства. Практика свидетельствует: несмотря на то что филиалы, представительства, иные структурные подразделения юридического лица обладают работодательской правосубъектностью (могут заключать трудовые договоры, изменять и прекращать их, обязаны выплачивать заработную плату работникам, обеспечивать охрану

труда и др.), истцами и ответчиками в суде они быть не могут. Трудовые отношения складываются между юридическим лицом, учредившим филиал (представительство), и работником. И именно юридическое лицо как работодатель несет ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений[190].

Статутные *права и обязанности работодателя* закреплены в ст. 15, 22, 56 ТК РФ. Иные права и обязанности работодателя могут быть предусмотрены коллективным договором, трудовым договором. Так, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции; обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором; своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату. При этом работодатель вправе требовать от работников личного выполнения определенной трудовым договором трудовой функции, соблюдения ими действующих правил внутреннего трудового распорядка.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовым актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами.

Гарантии прав работодателя. Анализ существующих гарантий прав работодателя позволяет выделить общие гарантии, обеспечивающие самостоятельность работодателя, свободу его деятельности посредством предоставления возможности самостоятельно распоряжаться продукцией, реализовывать право на судебную защиту. Специальные гарантии обеспечивают осуществление прав работодателя по использованию наемного труда (например, право установить работнику испытание при приеме его на работу).

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, дисциплинарной, административной и

уголовной *ответственности.* Согласно ст. 19 УК РФ к уголовной ответственности может быть привлечено только физическое лицо. Поэтому к данному виду ответственности может быть привлечен либо работодатель – физическое лицо, либо должностное лицо организации, виновное в нарушении трудового законодательства.

Законный интерес работодателя есть юридические дозволения, предоставленные работодателю и направленные на удовлетворение своих потребностей, не обеспеченные юридическими обязанностями других субъектов (работников), реализация которых осуществляется по согласованию с ними. ТК РФ (ст. 1) в качестве одной из целей трудового законодательства определяет защиту прав и законных интересов как работников, так и работодателей. В качестве примера законного интереса работодателя можно указать на ст. 122 ТК РФ, регламентирующую предоставление работнику отпуска в первый год работы (праву работника на ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы у данного работодателя соответствует не обязанность, а право последнего его предоставить).

4.4. Права профсоюзов в сфере труда

Первые профсоюзы появились в Англии в конце XVIII века в целях защиты профессиональных интересов своих членов.

С созданием Международной организации труда и развитием международно-правового регулирования труда появились Конвенции и рекомендации, закрепляющие права профсоюзов. Международная организация труда в своей Декларации 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» заявляет, что все государства – члены Организации имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно принципы, касающиеся основополагающих прав, а именно: свободу объединения и действенное признание права на веление коллективных переговоров (пп. «а» п. 2). Конвенция Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., Конвенция Международной организации труда № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г. предусматривают принятие мер для создания и развития свободных и независимых профсоюзов трудящихся и их признание. Международный пакт о гражданских и политических правах провозглашает право на свободу ассоциаций, право создавать профсоюзы и вступать в них.

В ст. 1 ТК РФ одной из задач трудового законодательства обозначено регулирование отношений по участию профсоюзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, в отношениях по контролю (надзору) и профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства. Статья 2 ТК РФ содержит принципы, относящиеся к деятельности профсоюзов.

Профессиональные союзы выступают в качестве специфичного субъекта трудового права. Правовой статус профсоюзов определяется ТК РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»[191], которым установлены правовые основы создания профсоюзов, регламентированы отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Согласно ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» *профсоюз – это*

добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Главной функцией профсоюзов является защита прав и интересов работников, состоящая в деятельности профсоюзных органов, направленной на предупреждение нарушения и восстановления нарушенных прав и законных интересов работников. Другой функцией профсоюзов является функция представительства работников, прямо закрепленная в ст. 29 ТК РФ. Так, интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация.

Анализ законодательства о профсоюзах позволяет выделить их признаки. Во-первых, профсоюз – это общественное объединение, а следовательно, к нему возможно применение норм Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»[192]. Общественное объединение есть некоммерческая организация, в связи с чем она может заниматься предпринимательской деятельностью только для достижения уставных целей. Причем профсоюз не просто объединение каких-либо граждан, а именно граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду их деятельности.

Во-вторых, профсоюз – это добровольное общественное объединение, что предполагает недопустимость принуждения граждан к вступлению в профсоюзы, которая выражается в запрете обусловливать прием на работу, продвижение по работе или увольнение с работы принадлежностью или непринадлежности к профсоюзу (ст. 9 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Каждый, достигший 14 летнего возраста и осуществляющий трудовую деятельность, имеет право по своему выбору вступать в профсоюзы, создавать профсоюзы и выходить из профсоюзов. Однако в силу возможности заключения трудового договора с лицами моложе 14 лет, возникает вопрос об их членстве в профсоюзах. Тенденция роста использования детского труда актуализирует необходимость защиты их прав профессиональными союзами. В. А. Васильев предлагает возродить на предприятиях молодежные организации с наделением их функциями по представительству и защите

интересов молодых и несовершеннолетних работников[193]. В действительности Федеральный закон «Об общественных объединениях» предусматривает создание молодежных организаций с 14 лет, а детских – с 8 лет (ст. 19).

В-третьих, цель создания профсоюзов – представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников. Статья 29 ТК РФ закрепила право профсоюзов представлять интересы работников. В связи с тем что представительство профсоюзами интересов работников основано на законе (ст. 29 ТК РФ), профсоюзные органы действуют без доверенности с их стороны.

В-четвертых, профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и других общественных объединений. Запрещается вмешательство органов государственной власти и органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности. Независимость профсоюзов обеспечивается правом профсоюзов и их объединений (ассоциаций) самостоятельно разрабатывать и утверждать уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, структуру; правом образовывать профсоюзные органы, организовать свою деятельность, проводить собрания, конференции, съезды и другие мероприятия. Уведомительный характер регистрации, ее необязательность выступают гарантией независимости профсоюзов.

В-пятых, профсоюз может выступать в качестве работодателя, обладая правами юридического лица.

Законом предусмотрена возможность объединения профсоюзов по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку в общероссийские, межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов (ст. 2 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Правосубъектность профсоюзов как юридических лиц возникает с момента государственной регистрации, носящей уведомительный характер. При этом профсоюзы вправе не проходить государственную регистрацию, в связи с чем они не приобретают прав юридического лица. Содержание трудовой правосубъектности профсоюзов составляют способность выявлять и представлять интересы работников, способность защищать их интересы, работодательская правосубъектность (профсоюзы сами могут выступать работодателями) и способность нести

юридическую ответственность за свои действия. Действуют профессиональные союзы на основании своих уставов.

Права и обязанности профсоюзов составляют основную часть их правового статуса. Глава вторая Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» посвящена регламентации основных прав профсоюзов. Считается, что права профсоюзов являются одновременно и их обязанностями, поскольку обязанности профсоюзов вытекают из их защитной и представительской функции, а потому и несут их профсоюзы не перед государством, а перед работниками.

Классификация прав профсоюзов проводится по различным основаниям. По юридической силе выделяют совещательные, паритетные, юрисдикционные и исключительные права. *Совещательные* составляют права, которые реализуются с учетом мнения профсоюзов, однако мнение профсоюза для работодателя не обязательно. Работодатель лишь должен соблюсти процедуру учета мнения, а принять решение может по своему усмотрению (ст. 372 ТК РФ). К *паритетным* правам относятся те, которые реализуются совместно или по согласованию с профсоюзами. В данном случае работодатель обязан принять во внимание мнение профсоюза и согласовать с ним свои действия. Причем вопросы, по которым решения принимаются совместно с профсоюзами, условно можно поделить на две группы: установленные ТК РФ (ст. 374) и предусмотренные локальными нормативными актами. *Юрисдикционные или решающие* права – те, при реализации которых профсоюзы наделены государственно-властными полномочиями (например, право по контролю за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ)). *Исключительные* находятся только в ведении профсоюзов. По ранее действовавшему законодательству в число таких прав входило направление представителей в комиссию по назначению пенсий, участие в установлении очередности путевок на санаторно-курортное лечение, участие при назначении пособий по временной нетрудоспособности.

По содержанию и сфере применения права профсоюзов *классифицируются* на следующие группы: а) права по участию в правотворческой деятельности; б) права по участию в организации и управлении трудом; в) права по контролю в сфере труда; г) право на содействие в разрешении трудовых споров, объявление забастовки и руководство ею.

По способу установления выделяют основные (статутные) и

договорные права профсоюзов. К основным правам относятся: право представительства работников; защита права на труд; права по социальной защите работников; право контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства и другие.

Рассмотрим содержание прав профсоюзов. Основным правом профсоюзов является право представительства работников. Данное право является базой для наделения профсоюзов иными правами и обязанностями. В частности, профсоюзы выступают представителями работников в социальном партнерстве.

Право на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности выражается в том, что проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Законом предусматривается учет мнения профсоюзов при принятии органами исполнительной власти и органами местного самоуправления нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников. Кроме того, профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении своих предложений органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями. Наряду с этим профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы (п. 1 ст. 11 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Реализуя свое право защиты, профсоюзы защищают право работников свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию и право на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации (п. 2 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Защитная функция профсоюзов также проявляется в охране норм трудового права от нарушений, восстановлении нарушенных прав работников, привлечении к ответственности должностных лиц, нарушивших трудовое законодательство.

Право по социальной защите работников состоит в возможности профсоюзов участвовать в разработке государственной политики занятости населения, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости;

осуществлять защиту прав работников при решении вопросов увольнения в случаях, установленных законом, предоставления компенсаций и льгот в соответствии с законодательством. Профсоюзы должны быть уведомлены о предстоящем массовом высвобождении работников по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не менее чем за три месяца. Наряду с этим предложения профсоюзов, касающиеся массового высвобождения работников, направленные в органы власти и работодателя, подлежат обязательному рассмотрению. В указанной ситуации профсоюзы вправе предложить перенести сроки или временно прекратить мероприятия, связанные с массовым высвобождением работников. Профсоюзы вправе требовать от работодателей включения раздела о занятости в коллективный договор.

Право профсоюзов по организации и управлению трудом реализуется посредством разработки совместно с работодателем коллективного договора и контроля за его выполнением, а также посредством согласования или учета мнения профсоюза при решении каких-либо вопросов. Согласно ст. 53 ТК РФ дополнительные формы участия работников в управлении организацией могут определяться коллективным договором или локальными нормативными актами. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 135 ТК РФ).

Права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательств и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений установлено ст. 370 ТК РФ и ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В целях осуществления данного права профсоюзы могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, действующие на основании положений, принимаемых общероссийскими объединениями профессиональных союзов. За профсоюзными инспекторами труда закрепляется право беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных

договоров и соглашений. Профсоюзы наделены правом направлять работодателям предписания об устранении выявленных нарушений. В недельный срок с момента его получения работодатель должен сообщить о результатах рассмотрения и принятых мерах. Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде, федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Для осуществления своих полномочий профсоюзам гарантируется право на получение информации по социально-трудовым вопросам от работодателей и их объединений, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Следующим элементом правового статуса профсоюзов являются *гарантии их прав.* Систему гарантий прав профсоюзов составляют, во-первых, *имущественные гарантии,* которые заключаются в наделении их правом собственности на имущество для осуществления своих задач и целей, гарантированность неприкосновенности и защиты прав собственности профсоюзов. Государство не осуществляет финансовый контроль за средствами профсоюзов, за исключением средств полученных от предпринимательской деятельности. Профсоюзы не отвечают по обязательствам юридических лиц и государства и наоборот. Источники, порядок формирования имущества и использования средств профсоюзов определяются их уставами, уставами первичных профсоюзных организаций. В собственности профсоюзов могут находиться земельные участки, здания, строения, сооружения, санаторно-курортные, туристические, спортивные, другие оздоровительные учреждения, культурно-просветительные, научные и образовательные организации, жилищный фонд, организации, в том числе издательства, типографии, а также ценные бумаги и иное имущество, необходимые для обеспечения уставной деятельности профсоюзов. Профсоюзы могут учреждать банки, фонды солидарности, страховые, культурно-просветительные фонды, фонды обучения и подготовки кадров, а также другие фонды, соответствующие уставным целям профсоюзов. Профсоюзы вправе осуществлять самостоятельно или через учрежденные ими организации приносящую доход деятельность, если это предусмотрено их уставами, лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы, и если это соответствует таким целям.

Во-вторых, *личные гарантии,* предоставляемые лицам, избранным в профсоюзные органы. Такие гарантии предоставляются при увольнении работника по инициативе работодателя, а также при предоставлении работы после окончания выборных полномочий. Личные гарантии по кругу лиц классифицируются на гарантии:

1. Предоставляемые работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ *руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций,* их структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, указанных работников допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

2. Работникам, освобожденным от основной работы (ст. 375 ТК РФ). Работнику, *освобожденному от работы* в организации в связи с *избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации* данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность) у того же работодателя, а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) в той же организации. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием у работодателя

соответствующей работы (должности) общероссийской (межрегиональный) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года.

3. Предоставляемые для освобожденных и не освобожденных от основной работы работников профсоюза (ст. 376 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Кодекса.

В отличие от прежнего законодательства, личные гарантии профсоюзным работникам предоставляются только руководителю выборного профсоюзного органа или его заместителю. Причем гарантии предоставляются не по всем основаниям увольнения, а лишь при увольнении по нескольким пунктам ст. 81 ТК РФ. Такая ситуация свидетельствует о сокращении гарантий прав профсоюзных работников по сравнению с КЗоТ.

В-третьих, в качестве *гарантий* прав профсоюзов выступает *обязанность работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.* ТК РФ (ст. 377) устанавливает следующие обязанности работодателя, направленные на обеспечение деятельности профсоюзов:

1. Безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

2. При численности более 100 работников данного работодателя безвозмездно предоставить в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Также в коллективном договоре могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя:

1. Предоставить в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха,

ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей;

2. Отчислять в предусмотренных коллективным договором случаях денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

3. На основании письменных заявлений ежемесячно бесплатно перечислять на счет профессионального союза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

4. Производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Следующая *гарантия* прав профсоюзов состоит в осуществлении *государственного надзора и контроля за соблюдением прав профсоюзов*. Такой контроль осуществляет прокуратура, а также сами профсоюзы. Гарантией прав профсоюзов выступает юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах. В частности, лица, нарушившие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность.

Одним из элементов правового статуса профсоюзов является *ответственность профсоюзов* за невыполнение своих обязательств. Согласно ст. 31 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

Согласно ст. 417 ТК РФ привлечение профсоюзов к дисциплинарной ответственности возможно случае, если не была прекращена забастовка, признанная судом незаконной. При этом представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Статьей 55 ТК РФ предусмотрено взыскание штрафа с представителей работников, виновных в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением в размере и порядке, установленных федеральным законом. Однако в КоАП РФ нет норм, предусматривающих ответственность представителей работников (ст. 5.28–5.32 касаются лишь работодателя и его представителей).

Контрольные вопросы и задания

1. Субъект трудового права: понятие, характеристика.
2. Трудовая правосубъектность работника и работодателя.
3. Субъективные и объективные факторы, влияющие на объем трудовой правосубъектности работника. Ограничения трудовой правосубъектности работника.
4. Правовой статус субъекта трудового права: субъективные права, юридические обязанности, правовые гарантии, юридическая ответственность, законный интерес.
5. Работник как субъект трудового права.
6. Работодатель как субъект трудового права.
7. Профессиональные союзы, иные представители работников и работодателей как субъекты трудового права.

Глава 5. Правоотношения в сфере трудового права

5.1. Трудовое правоотношение: понятие и характеристика

Теория государства и права под правоотношением понимает возникающую на основе норм права общественную связь, участники которой имеют субъективные права и юридические обязанности, обеспеченные государством[194]. Элементами правоотношения являются: 1) субъект, 2) содержание (права и обязанности), 3) объект, 4) юридические факты (основания возникновения, изменения и прекращения правоотношения).

В. И. Миронов считает, что отношения становятся правоотношениями под влиянием (воздействием) правовых ном, в результате чего появляются субъективные права и обязанности у участников (сторон)[195].

Разработкой конструкции «трудовое правоотношение» занимались различные ученые, в числе которых особое место занимают исследования Н. Г. Александрова, Л. Я. Гинзбурга, В. Н. Скобелкина, В. Г. Сойфера. Остановимся на некоторых положениях.

Н. Г. Александров в своей монографии писал, что трудовое правоотношение – это юридическое отношение, выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, в которых одна сторона (трудящиеся) обязана выполнять известного рода работу по определенной должности, квалификации, специальности, профессии, входя в коллектив социалистического предприятия, а другая сторона (предприятие) обязана оплачивать его труд по количеству и качеству, обеспечивать условия труда, безопасные для здоровья трудящихся, и благоприятные для высокой производительности труда, заботиться о материально-бытовых и культурных нуждах работника[196]. Он выделял *четыре* признака трудовых правоотношений:

1) кооперированный труд:

1.1. Не единичный характер труда правосубъектного лица (работника);

1.2. Рабочее время. Его особенность (как социалистического трудового правоотношения) заключается в том, что задачи предприятия не чужды работнику, это не задачи, установленные собственником предприятия, а общественные задачи самих трудящихся. Рабочее время рассматривалось как обязанность, требующая личного исполнения, как объем рабочего времени; как обязанность соблюдать правила личной безопасности и гигиены;

как обязанность подчиняться одного лица в пользу другого;

2) управление трудом;

3) длящийся характер трудового правоотношения;

4) авторитарный характер (выражается в дисциплине труда). При этом капиталистическим основанием соблюдении дисциплины труда является так называемая «дисциплина голода», т. е. угроза работника лишиться работы и быть безработным. Социалистическому трудовому правоотношению присуща свободная и сознательная дисциплина самих работников.

Заслуга Н. Г. Александрова состояла в том, что он связал трудовой договор с трудовым правоотношением, придав последнему вторичный характер. Поскольку трудовое правоотношение возникало на основании заключенного трудового договора, его содержание составляли условия, вырабатываемые сторонами, и условия, которые они принимали в силу обязательного требования законов, указов и т. п. Тем самым допускалась (юридически) возможность существования трудового правоотношения на основании взаимной договоренности сторон трудового договора в соответствии с общими требованиями закона, а иногда и вопреки[197].

Л. Я. Гинзбург указывал, что трудовое правоотношение – это обязательственное отношение между свободным и равным работником, с одной стороны, и социалистическим предприятием – с другой, в силу которого работник, реализуя закрепленное за ним конституцией право на труд, включается в социалистическую кооперацию труда путем вступления производственный кооператив предприятия; на предприятии работник обязуется выполнять согласованную сторонами трудовую функцию, подчиняясь действующему внутреннему трудовому распорядку; предприятие же обязуется: а) оплачивать труд работника соразмерно его количеству и качеству; б) организовать процесс труда на социалистических основаниях, т. е. проводя мероприятия по повышению производительности труда, привлекая работника в составе коллектива предприятия к управлению производством и способствуя улучшению материальных и культурных условий труда[198].

Л. Я. Гинзбург предлагал: первый признак трудового правоотношения, выделенный Н. Г. Александровым, дополнить признаком «равенство и свобода труда»; второй и третий признаки – не самостоятельные, так как входят в понятие «кооперированный труд»; он предлагал выделить дополнительно еще два признака трудового правоотношения: имущественный характер трудового правоотношения при наличии в нем неимущественных элементов и обязательное закрепление

трудового правоотношения в порядке специфического нормативного регулирования. Таким образом, признаками трудового правоотношения по Л. Я. Гинзбургу являются:

1) кооперированный труд;

2) имущественный характер трудового правоотношения – в основном, при наличии в нем неимущественных элементов;

3) обязательное закрепление трудового правоотношения в порядке специфического нормативного регулирования;

4) авторитарный характер трудового правоотношения. Авторитарная власть проявляется в трех формах: *директивная власть* (право руководителя давать обязательные для исполнения указания в процессе труда), *нормативная власть* (право издавать общие нормы, регламентирующие отдельные стадии процесса труда), *дисциплинарная власть* (право налагать дисциплинарные взыскания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка).

Как можно заметить, авторы рассматривали трудовое правоотношение как совокупность прав и обязанностей субъектов трудового права. Л. Я. Гинзбург связывал возникновение трудового правоотношения исключительно с заключением трудового договора, а прекращение – с его расторжением.

В. Н. Скобелкин писал, что трудовые правоотношения можно определить как связи между субъектами трудового права, выражающиеся в их взаимных правах и обязанностях, предусмотренных нормами данной отрасли. Следующая ступенька – отношения, связанные с трудом работников (собственно трудовые). Они состоят из двух крупных блоков разнохарактерных юридических связей. Это такие выражающиеся во взаимных правах и обязанностях субъектов трудового права связи, которые функционируют в сфере организации труда и осуществления трудовой функции работников. И, наконец, чисто трудовые отношения – это выражающиеся во взаимных правах и обязанностях субъектов трудового права связи, возникающие в процессе трудовой деятельности работников[199]». Возьмем, к примеру, оплату труда. Общее определение – правоотношения по оплате труда представляют собой такие связи предприятия и работника, которые выражаются в праве одной стороны получить и обязанности другой (работодателя) произвести оплату трудовой деятельности в соответствии с действующим законодательством, условиями коллективного договора или трудового договора[200].

Таким образом, В. Н. Скобелкин выдвинул идею многообразия трудового правоотношения, придя к выводу о существовании трех его подсистем:

1. Правоотношения, возникающие в процессе трудовой

деятельности и в непосредственной связи с ней;

2. Правоотношения, возникающие при организации трудовой деятельности;

3. Правоотношения, обеспечивающие трудовую деятельность.

Эти подсистемы динамичны и взаимопроникаемы. Отдельные правовые связи одной подсистемы могут переходить в другую, образуя отдельные трудовые правоотношения различных видов и категорий, например, отношения по оплате труда, по приему на работу. А поскольку каждый субъект находится в правовых связях со многими органами и лицами, то складывается «довольно сложное переплетение трудовых правоотношений, проходящих статическую и динамическую форму развития, возникающих при наличии определенных условий, изменяющихся и прекращающих свое существование по различным основаниям»[201].

Трудовое правоотношение, будучи одним из видов правоотношений, имеет ряд особенностей, выделяющих его в особый вид с присущими только ему характеристиками. В Рекомендации от 15 июня 2006 года № 198 «О трудовом правоотношении» Международная организация труда определяет его признаки; в данной Рекомендации устанавливается, что для защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих *выполнение работы и выплату вознаграждения* работнику невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами. Государства – члены Международной организации труда должны предусмотреть возможность определения в своих законодательных и нормативных правовых актах либо иными средствами конкретных признаков существования трудового правоотношения. К таким признакам могли бы относиться следующие элементы:

а) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов

стороной, заказавшей работу;

b) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

Кроме того, государства – члены Международной организации труда должны рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков.

Статья 15 ТК РФ под трудовым правоотношением понимает отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Данное определение содержит основные признаки трудового отношения, позволяющие отграничить его от иных отношений, опосредующих применение труда (гражданско-правовые договоры: подряд, авторский договор, выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских работ и др.). При этом необходимо иметь в виду, что, основываясь на ст. 15 ТК РФ, различные авторы устанавливают различное количество признаков трудового правоотношения.

Представители уральской школы трудового права устанавливают следующие признаки трудового правоотношения:

1. При трудовых правоотношениях работник включается в штат работодателя, конкретный трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, что несвойственно гражданским правоотношениям. Между тем подчинение

правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, означает, что волевая деятельность работника осуществляется в условиях *кооперированного труда.* Именно кооперированный труд определяет действие норм права, устанавливающих режим рабочего времени, времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей.

2. Предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции в общем процессе производства, а предметом гражданского правоотношения – сам продукт труда (изобретение, книга). Кроме того, в гражданском праве делается возможным представительство (возможность одного лица, обладающего соответствующими полномочиями, совершать действия от имени другого лица); работа, выполняемая по трудовому отношению (трудовому договору) институт представительства делает невозможным. Об этом говорит и указание на то, что работник обязуется *лично выполнять работу.*

3. Указание на субъектов, которые возможны только в трудовом праве, трудовом отношении, они именуются как *работник и работодатель.*

4. *Возмездный характер трудового отношения.* Особенность данного вознаграждения заключается в том, что оно осуществляется за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде оплачивается только результат такой деятельности: выполнение работы, оказание услуги, изготовление работы.

5. *Работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану согласно трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных правовых актов, трудовому договору;*

6. Работник выполняет работу по обусловленной *трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретному виду поручаемой работнику работы).* Это означает, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), в котором трудовая функция рассматривается как одно из обязательных условий.

7. Работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, установленным работодателем, т. е. директивной власти работодателя, позволяющей последнему в пределах, установленных пределами трудового права, определять

поведение работника в рамках выполняемой им своей трудовой функции. Власть работодателя включает в себя три правомочия: *директивную власть,* т. е. право направлять работу своими указаниями; *дисциплинарную власть,* т. е. право налагать взыскания за нарушение установленного порядка; *нормативную власть,* т. е. право в известных пределах устанавливать порядок, которому должны подчиняться работающие на предприятии[202].

8. Содержание трудового правоотношения определяется с помощью различных *источников правового регулирования,* к которым относится ТК РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашение, локальные нормативные акты работодателя, трудовой договор[203].

А. М. Куренной дополнительно указывает на личный характер прав и обязанностей работника, который обязан лично только своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности организации (работодателя). У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручать свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.). Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении, где подрядчик вправе привлечь к выполнению работы и других лиц. Характерной особенностью трудового правоотношения является также право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций с соблюдением установленного порядка. При этом на работодателя возложена обязанность предупреждения об увольнении по его инициативе работника в установленных случаях и выплата выходного пособия в порядке, предусмотренном трудовым законодательством[204].

В трудовом правоотношении выделяют имущественный, личный неимущественный и организационный элементы. На это указывали С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский, Л. Я. Гинзбург, А. Е. Пашерстник[205]. Содержание этих элементов неоднократно обсуждалось в науке трудового права[206]. *Имущественный* элемент трудового правоотношения проявляется, прежде всего, в возмездном характере труда. *Неимущественный* элемент связывают с защитой чести и достоинства работника и признают его опосредующую функцию регулирования и защиты таких прав работника, как право на отдых, на продвижение по службе, на защиту персональных данных, на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. *Организационный* элемент в самых общих чертах можно связать с принципом

подчинения работника директивной власти и внутреннему трудовому распорядку работодателя[207]. Как указывают М. В. Лушникова и А. М. Лушников, данное законодателем определение трудовых отношений содержит необходимые критерии (элементы), определяющие природу этих отношений (личностный, организационный, имущественный)[208]. Они подходят к определению трудового правоотношения и установлению его признаков с позиции совокупности личностного, организационного и имущественного элементов[209].

Легальное определение трудового правоотношения имеет практическую направленность. Оно позволяет отграничить трудовые отношения от гражданско-правовых. Трудовые правоотношения предполагают предоставление работникам целого ряда гарантий, направленных на стабильность трудовых отношений, защиту от необоснованного увольнения, нормирование труда и отдыха, выплату различных компенсаций и доплат в зависимости от условий труда. Минимальный уровень таких гарантий предусмотрен ТК РФ и не может быть снижен соглашением сторон.

Отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров заключаются в следующем:

1. По трудовому договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности (ст. 57 ТК РФ) и выполнять все поручения работодателя по мере их поступления. По договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое известно еще в момент заключения договора (ст. 779, 702 ГК РФ). В трудовом правоотношении работодателя интересует процесс труда, в гражданско-правовых – конкретный результат;

2. Работник должен соблюдать установленные правила внутреннего трудового распорядка, в том числе соблюдать режим рабочего времени. Работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ), выплачивать компенсацию за использование работником в работе своего имущества (ст. 188 ТК РФ) и возмещать иные расходы, понесенные работниками в интересах работодателя (ст. 164 ТК РФ). Исполнители и подрядчики сами определяют порядок выполнения возложенных на них договором обязанностей и делают это за свой счет, если иное не установлено договором (ст. 704, 783 ГК РФ); они самостоятельно определяют приемы и способы выполнения работ (оказания услуг). Для них

важен конечный результат труда – исполнение заказа надлежащим образом и в согласованный срок;

3. Работа по обусловленной трудовой функции всегда выполняется работником лично. Исполнитель (подрядчик) может привлечь к исполнению своих обязанностей третьих лиц (ст. 313 ГК РФ);

4. Исполнители и подрядчики получают не заработную плату, а предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как зарплата, а в порядке, установленном договором;

5. Исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки (ст. 723, 783 ГК РФ). По трудовому договору работник несет полную материальную ответственность в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ (по общему правилу), упущенная выгода с него не взыскивается.

Суды при рассмотрении вопроса об отграничении трудового договора от гражданско-правового договора руководствуются аналогичными критериями. Так, в постановлении ФАС Восточно-Сибирского округа от 1 ноября 2006 г. № А33-4217/2006-Ф02-5620/06-С1 разъяснено, что основными признаками, позволяющими отграничить трудовой договор от гражданско-правового, являются: личностный признак (выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность работодателя); организационный признак (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность); выполнение работ определенного рода, а не разового задания; гарантия социальной защищенности.

В случаях, когда в судебном порядке установлено, что отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии они были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 4 ст. 11 ТК РФ). При возникновении спора суд должен исследовать все обстоятельства: какие обязанности были поручены работнику выдавался ли пропуск на территорию работодателя, спецодежда, средства защиты, был ли он учтен при составлении графика сменности, кто принимал результаты его труда, получал ли он заработную плату и т. д.

5.2. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Классификации правоотношений в сфере труда

В ст. 1 ТК РФ установлен круг общественных отношений непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Это отношения:

1) по организации труда и управлению трудом;

2) трудоустройству у данного работодателя;

3) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

7) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) разрешению трудовых споров;

9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

До появления в ст. 1 ТК РФ перечня отношений, непосредственно связанных с трудовым правоотношением, различные авторы выделяли несколько категорий таких отношений.

В. Н. Скобелкин[210] устанавливал следующую систему трудовых отношений (табл. 5.1):

Таблица 5.1. Система трудовых отношений

Возникающие в процессе трудовой деятельности и непосредственно связанные с ней	Возникающие при организации трудовой деятельности	Обеспечивающие трудовую деятельность
Основное (право получать работу — обязанность ее предоставить); Дополняющие (по оплате труда, по предоставлению перерывов в рабочем времени, установлению сокращенного или неполного рабочего времени); Сопутствующие (по дисциплинарной и материальной ответственности, некоторые поощрительные)	Правоотношения, возникающие при приеме на работу, переводе, увольнении работников, при изменении условий труда, связанные с нормированием труда и контролем за его качеством, с изменением режима работы и сменности, утверждением графиков отпусков, введением суммированного учета рабочего времени)	Правоотношения по охране жизни и здоровья работников (обеспечение спецодеждой, предохранительными приспособлениями, проведение инструктажа); По обеспечению инструментами, приборами, энергией и иными компонентами, необходимыми для нормальной работы, по своевременному ремонту машин, станков, приспособлений и др.

Он классифицировал трудовые правоотношения:

1. В зависимости от состояния входящих в правоотношение прав и обязанностей сторон на *динамические* и *статические*;

2. С учетом характера регулируемого поведения субъектов (или их правового положения) и характера соответствующих норм права на *материальные* и *нематериальные*;

3. Нематериальные правоотношения делятся на несколько групп:

3.1. *организационные*;

3.2. *процедурные*;

3.3. *процессуальные*;

4. В зависимости от роли и значимости тех или иных правовых связей в их общественной системе на *основное (простое и сложное), дополняющие* и *сопутствующие*;

5. В зависимости от состава элементов содержания на *разнопорядковые* и *однопорядковые*;

6. В зависимости от положения субъектов правоотношения относительно работодателя на *внешние* и *внутренние (в том числе и внутриколлективные)*;

7. В зависимости от срока на *отношения с неограниченным*

сроком, с ограниченным сроком и *с разовой реализацией прав и обязанностей*;

8. В зависимости от взаимного положения субъектов на *вертикальные, горизонтальные* и *диагональные*[211].

М. В. Молодцов в своей работе «Система советского трудового права и система законодательства о труде»[212] выделял (таблица 5.2):

Таблица 5.2. Система отношений, возникающих в трудовом праве (по М. В. Молодцову)

Трудовые правоотношения			Отношения, непосредственно связанные с трудовыми
Отношения по использованию рабочей силы: — применение способностей к труду; — управление трудом и участие в управлении организацией; — заключение КД; — социалистическое соревнование;	Отношения по производству рабочей силы: — отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации; — по участию в распределении общественного продукта: а) заработная плата,	Отношения по распределению рабочей силы: — отношения по трудоустройству (первичное распределение рабочей силы);	Отношения по рассмотрению трудовых споров.

Трудовые правоотношения			Отношения, непосредственно связанные с трудовыми
— управление трудом на основе единоначалия; — применение законодательства о труде и применение условий труда	б) компенсационные выплаты; в) нормирование труда; г) социально-культурное и жилищно-бытовое обслуживание	— перемена рабочего места (вторичное распределение рабочей силы)	Отношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде

Л. А. Сыроватская[213] классифицировала трудовые правоотношения на (таблица 5.3):

Таблица 5.3. Система отношений, возникающих в трудовом праве (по Л. А. Сыроватской)

Собственно трудовые отношения	Отношения, тесно связанные с трудовыми, но при ином субъектном составе	Отношения между субъектами, которые могут возникнуть, но при наличии особых обстоятельств
Элементами являются права и обязанности, возникающие для сторон трудового правоотношения: — по оплате труда; — по дисциплине труда; — по соблюдению режима и продолжительности рабочего времени	Субъекты данной группы правоотношений — иные, нежели субъекты трудового правоотношения (отношения, возникающие по рассмотрению трудовых споров)	Возмещение ущерба работнику, причиненного ему предприятием

Было принято считать, что отношения, непосредственно связанные с трудовыми, либо предшествуют, либо сопутствуют, либо приходят на смену трудовых правоотношений. К отношениям, предшествующим трудовым, можно отнести отношения по трудоустройству у данного работодателя; к вытекающим из трудовых отношений – отношения по разрешению трудовых споров.

Таблица 5.4. Классификация отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями

Предшествующие трудовым отношениям	Сопутствующие трудовым отношениям	Вытекающие из трудовых отношений
Отношения по трудоустройству у данного работодателя	1. Отношения по организации и управлению трудом; 2. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя; 3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; 4. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях[1]; 5. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;	Отношения по разрешению трудовых споров

[214]

Предшествующие трудовым отношениям	Сопутствующие трудовым отношениям	Вытекающие из трудовых отношений
	6. Отношения по надзору и контролю (в том числе и профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 7. Отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами	

Можно сказать, что такой подход к определению соотношения между базовым отношением и отношениями, непосредственно связанными с трудовыми, несколько упрощает эту проблему. В отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, как правило, участвуют и субъекты трудового

отношения. Так, в отношениях по содействию (обеспечению) занятости, профориентации и трудоустройству могут участвовать и другие субъекты, например государственные или частные службы занятости. Они помогают лицу, ищущему работу, найти нужного работодателя, а работодателю найти походящего человека для выполнения определенной работы в той сфере деятельности, которой занимается работодатель. При этом, если человек впервые поступает на работу, то его отношения по трудоустройству будут предшествовать трудовым. Если потенциальный работник уже состоит в трудовых отношениях, но ищет новую работу, то в данном случае отношения по трудоустройству какое-то время сопутствуют трудовым вплоть до прекращения существующего трудового договора. Можно сказать, что классификация трудовых отношений на предшествующие, сопутствующие, вытекающие из трудовых правоотношений является условной и представляет определенную теоретическую конструкцию, позволяющую в какой-то степени провести разграничение между этими группами общественных отношений[215].

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от последних по следующим основаниям:

1. По субъектному составу. Субъекты трудовых отношений – работник и работодатель; субъекты отношений, непосредственно связанных с трудовыми, – это либо одна сторона трудового отношения (или работник, или работодатель), либо иные субъекты трудового права (представители работников, представители работодателей, суд, Прокуратура). В качестве примера таких отношений можно привести отношения по социальному партнерству; по разрешению трудовых споров;

2. По основаниям возникновения. Трудовые отношения по общему правилу возникают на основании трудового договора, заключаемого работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством (ч. 1 ст. 16 ТК РФ). Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, возможны постольку, поскольку существуют трудовые отношения; они призваны способствовать возникновению, развитию, прекращению (трансформации) трудовых отношений. Основания возникновения отношений, непосредственно связанных с трудовыми, разнообразны. Например, отношения по социальному партнерству в форме заключения коллективных договоров и соглашений возникают в момент получения предложения о начале коллективных переговоров от инициатора проведения данных переговоров другой стороной данных отношений (ст. 36 ТК РФ); отношения по материальной ответственности работников

и работодателей;

3. По характеру (содержанию). Трудовое правоотношение опосредует процесс труда, отношения, непосредственно связанные с трудовыми, регулируют деятельность субъектов трудового права в отношении труда, не затрагивая при этом процесс выполнения трудовой функции как таковой (например, отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; отношения по социальному партнерству).

5.3. Состав трудового правоотношения. Объект трудового правоотношения

Теория права выделяет четыре элемента правоотношения: субъект; объект; содержание; юридические факты как основания возникновения, изменения и прекращения правоотношения. Традиционно в структуру трудового правоотношения включаются только субъекты и содержание; вне структуры трудового правоотношения оказываются его объект и юридические факты, являющиеся основаниями возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Это является не совсем правильным, так как не принимается во внимание то, ради чего и как это правоотношение возникает. По этому поводу А. М. Лушников и М. В. Лушникова приводят интересный пример: если говорить упрощенно, то работодатель – физическое лицо может жениться на своей наемной работнице, а наемный работник приобрести у предприятия для личных нужд списанное транспортное средство. Очевидно, что в данных случаях объект правоотношения будет оказывать решающее влияние на его характер[216].

Теория права устанавливает, что объект правоотношения – это то реальное благо, на использование или охрану которого направлены субъективные права и юридические обязанности[217].

Объект трудового правоотношения. В настоящее время большинство ученых сходятся в определении объекта правового регулирования трудовым правом – это общественные отношения, складывающиеся в процессе организации и применения *наемного труда,* поведение людей в этих отношениях (К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова, Ю. П. Орловский, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов, В. Н. Скобелкин, С. Ю. Головина).

Здесь мы выходим на такой важный вопрос, как специфика объекта трудового правоотношения. Едва ли не первой проблемой, постановка которой способствовала обособлению отрасли трудового права, как раз и явилось определение отличий труда как объекта правоотношения. Ф. Лотмар определял предмет трудового договора как всякую деятельность человека, способную удовлетворять чужие потребности, деятельность, за которую когда-либо и где-либо платилось вознаграждение. Л. С. Таль определял труд как деятельность в чужом интересе, отправляемую им обещавшим ее лично или им организуемую. Он неоднократно приводил пример, когда за время дежурства фельдшер – наемный работник может не принять ни одного

пациента, но при этом за предоставление рабочей силы он получит заработную плату. Наоборот, принимая пациентов в течение всего дежурства, т. е. выполняя свою работу, он при почасовой оплате получит то же вознаграждение. Ученый вывел следующие признаки труда как объекта трудового отношения:

1. Имеет строго индивидуальный характер;

2. Не может быть предметом физического или юридического господства;

3. Имеет отчасти целью обеспечить ее обладателю нормальные условия существования[218].

Современные ученые в области трудового права в качестве признаков наемного труда, отличающих его от иных объектов хозяйственного оборота, выделяют:

1. Несамостоятельный характер наемного труда;

2. Наемный труд всегда оформляется договором, что презюмирует наличие двух сторон – участников соглашения о наемном труде;

3. Труд неразрывно соединен с личностью работника;

4. Труд не может выступать в качестве товара, так как он не подлежит эквивалентному обмену на другую вещь, не может быть отделен от личности продавца и к тому же он не является внешне выраженной вещью или иным имущественным благом;

5. Труд не подлежит сбережению, его нельзя отложить на время, не подвергаясь потере, прямо пропорциональной времени отсрочки. Если любая нереализованная вещь может повыситься/ понизиться в цене, то только труд, не использованный в конкретный рабочий день, уже не может быть реализован вообще;

6. Использование наемного труда с неизбежностью порождает господство работодателя над личностью работника. Наемный труд – это труд формально (т. е. юридически) свободного человека, но вместе с тем подчиненного внутренней директивной власти работодателя. Таким образом, стороны трудовых отношений нельзя назвать юридически равноправными;

7. Объектом трудового правоотношения является сам процесс труда, а не его результат. Пример: если процесс труда не привел не по вине работника к его овеществлению, то он, тем не менее, оплачивается. Вне трудового договора такую ситуацию невозможно представить (по договору подряда);

8. Наемный труд подлежит периодической оплате по заранее установленным нормативам, т. е. всегда носит возмездный характер. Этим он отличается от иных видов труда, где встречное удовлетворение или отсутствует (труд в домашнем хозяйстве), или зависит от прибыли (предпринимательский труд) или от конечного результата (труд по гражданско-правовым договорам).

Все результаты наемного труда принадлежат работодателю; осуществление труда работником не порождает каких-либо прав на имущество работодателя, в том числе на часть его прибыли, связанную с использованием имущества;

9. Оплате подлежит не только наемный труд, но и так называемые «мертвые издержки», которые несет работодатель (оплачиваемые отпуска, выплаты в период временной нетрудоспособности, гарантии и компенсации)[219].

По нашему мнению, общественные отношения, характеризующиеся как трудовые, возникают по другому поводу (объект иной). В теории права выделяется четыре вида объекта общественных отношений – материальные блага, духовные блага, услуги, личные неимущественные блага.

Представляется, что объектом трудового правоотношения являются блага (причем, как материальные, так и нематериальные, духовные) как работника, так и работодателя. Иначе говоря, объектом трудового правоотношения является сбалансированный интерес сторон трудового отношения в процессе организации и применении наемного (несамостоятельного) труда.

Действительно, и работодатель, и работник заинтересованы:

1. В повышении производительности труда, так как от этого зависит размер заработной платы, объем и размер пособий, компенсаций;

2. В оплате труда, обеспечивающей достойное существование для работника и для членов его семьи, поскольку от этого зависит стабильность трудового правоотношения;

3. В обеспечении условий труда, отвечающих требованиям безопасности, гигиены.

Кроме того, современная судебная практика высших судов РФ также исходит из того, что юридически субъекты трудового правоотношения являются равноправными субъектами, а действующее трудовое законодательство ориентировано на защиту прав и интересов не только работника, но и работодателя. В качестве таких примеров судебной практики можно привести следующие акты:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»;

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений ч. 2 ст. 170 и ч. 2 ст. 235 Кодекса законов о труде РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, из правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зеленоградского

районного суда Ростовской области и Центрального районного суда г. Кемерово»[220].

5.4. Содержание трудового правоотношения

Содержанием трудового правоотношения являются права и обязанности сторон трудового правоотношения. Причем данные права и обязанности носят корреспондирующий характер, то есть праву работника корреспондирует соответствующая обязанность работодателя по его реализации. И, наоборот, праву работодателя корреспондирует обязанность работника по выполнению законных распоряжений работодателя, его представителя. Так, ч. 1 ст. 21 ТК РФ содержит перечень субъективных прав работников, которым соответствуют обязанности работодателей, предусмотренные ч. 2 ст. 22 ТК РФ. Например, праву работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы корреспондирует обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. А обязанностям работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанностей, возложенные на него трудовым договором, и бережного относиться к имуществу работодателя и других работников соответствует право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Указанные права и обязанности вытекают из трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудового договора. В этом проявляется метод правового регулирования трудовых отношений: стороны вправе как сами устанавливать определенный объем прав и обязанностей в отношениях друг с другом, так и вынуждены подчиняться заранее установленным законодателем нормативным положениям в сфере труда[221].

Перечень трудовых прав и обязанностей сторон трудового отношения не ограничивается ст. 21 и 22 ТК РФ, указанные нормы содержат лишь основополагающие права и обязанности, присущие всем без исключения субъектам трудовых правоотношений. Конкретизация прав и обязанностей осуществляется с помощью норм отдельных институтов трудового

права. Например, права и обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда установлены в ст. 212, 214 ТК РФ. Специфические права и обязанности, связанные с особенностями трудовой деятельности, могут устанавливаться и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

Помимо этого, права и законные интересы сторон трудового отношения закреплены и более конкретизированы в иных нормативных актах. Приведем пример.

Статья 37 Конституции РФ закрепляет право каждого человека свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. В ст. 2 ТК РФ закрепляется более содержательное и конкретное положение гражданина в системе общественных отношений в сфере труда. Норма этой статьи гласит: «Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых иных непосредственно с ними связанных отношений признаются: свобода труда, включая право на труд, на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию, род деятельности».

Указанный принцип корреспондирует с рядом документов международного характера и международных стандартов в области прав человека. Так ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.) [222] неотъемлемыми и неотчуждаемыми правами человека провозглашает право на труд и свободный выбор работы, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. в ст. 6 формулирует дополнительную характеристику права на труд: «право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом…».

Еще более развернутое толкование права на труд содержится в Европейской социальной хартии 1961 г.[223] В ст. 1 «Право на труд» части II этого документа установлено: «В целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

1) признать одной из своих основных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости, имея в виду достижения полной занятости;

2) обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно избранной специальности;

3) создать или поддерживать для всех трудящихся бесплатные службы по трудоустройству;

4) обеспечить или содействовать обеспечению соответствующей профессиональной ориентации профессиональной подготовки и переподготовки».

Право на труд предусматривает также обязанность государства принимать надлежащие меры по реализации этого права. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики и систему гарантий, обеспечивающих свободное вступление в трудовые отношения и выход из них, беспрепятственное осуществление субъективных прав, восстановление нарушенных прав, в том числе запрещение принудительного труда (ст. 4 ТК РФ).

М. В. Лушникова и А. М. Лушников указывают, что содержание трудового правоотношения не следует рассматривать только как совокупность прав и обязанностей его субъектов. Речь необходимо вести о совокупности элементарных правовых связей, применяющихся во времени на основании юридических фактов, где правам одной стороны корреспондируют обязанности другой стороны в рамках единого трудового правоотношения[224].

5.5. Юридические факты, являющиеся основанием возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения

Юридические факты – это конкретные жизненные обстоятельства, вызывающие в соответствие с действием юридических норм возникновение, изменение или прекращение правовых отношений[225].

В процессе существования и функционирования трудового правоотношения существуют различные юридические факты, классификация которых разработана в общей теории государства и права. В основание классификации могут быть положены различные признаки (волевой; отношение к праву направленность воли на правовые последствия).

События не порождают трудовое правоотношение. Состояние как юридический факт может входить в сложный правообразующий состав (например, возраст может быть рассмотрен как правообразующий юридический факт (ст. 63 ТК РФ)). Основным же юридическим фактом, порождающим трудовое правоотношение, являются действия субъектов.

По отношению к праву действия делятся на правомерные и противоправные. В свою очередь, правомерные действия подразделяются на юридические поступки и юридические акты. Юридические поступки – это действия, вызывающие юридические последствия независимо от того, были ли они направлены на достижение последних – не могут быть правообразующими фактами для трудового правоотношения. Трудовой договор, а если это сложный состав, то и другие юридические факты, представляют собой действия – юридические акты, которые прямо направлены на достижение правового результата.

Праеобразующие юридические факты. Как следует из ст. 16 ТК РФ, основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор либо трудовой договор в совокупности с иными юридическими фактами. Согласно ч. 2 и 3 ст. 16 ТК РФ в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

1. Избрания на должность;

2. Избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

3. Назначения на должность или утверждения в должности;

4. Направления на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты;

5. Судебного решения о заключении трудового договора;

6. Признания отношений, связанных с использованием личного труда, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями;

7. На основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Исторически сложилось так, что категории «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» рассматривались в неразрывном единстве. Именно анализ трудового договора вывел ученых на изучение более общего феномена – трудового правоотношения. Н. Г. Александров писал, что в буржуазном праве была тенденция ставить вопрос не о трудовом правоотношении, а только о трудовом договоре.

Избрание (выборы) на должность проводится в отношении следующих категорий работников:

1. Руководитель федерального государственного унитарного предприятия (Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»[226]);

2. Руководитель образовательной организации (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»);

3. Руководители организации (ст. 275 ТК РФ).

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности (ст. 18 ТК РФ).

Избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности предшествует заключению трудового договора:

1) с научно-педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу (ст. 332 ТК РФ; Приказ Минобрнауки от 02 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении положения должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»[227]);

2) с научными работниками, с научными работниками организаций, подведомственных Российской академии наук (ст. 336[1] ТК РФ; Приказ Минобрнауки РФ № 145, Минздравсоцразвития РФ № 353, РАН № 34 от 23 мая 2007 г. «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук»[228]);

3) с руководителем организации (ст. 275 ТК РФ).

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации. *Назначение на должность* или *утверждение в должности* осуществляется в отношении:

1) мировых судей (Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях РФ»[229]);

2) судей (Федеральный закон от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в РФ»);

3) судей Конституционного Суда РФ «(Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде РФ»[230]);

4) руководителей организации (ст. 275 ТК РФ).

Направление на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты как сложный фактический состав возникновения трудового правоотношения предполагает, что государством устанавливается минимальное количество рабочих мест в отношении лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите. В частности, Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» определяет: «Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов… (ст. 20). Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством

субъектов РФ может устанавливаться квота для приема инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или по результатам специальной оценки условий труда. Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодателя освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов (ст. 21)».

Судебное решение о заключении трудового договора имеет роль правообразующего юридического факта в случаях необоснованного отказа в приеме на работу лиц, которым работодатель не мог отказать в заключении трудового договора по законным основаниям. К таким лицам следует отнести инвалидов при соблюдении следующих условий: работодателем не была обеспечена квота для приема инвалидов на работу и совершены действия, свидетельствующие о заполнении соответствующей вакансии (подробно об этом сказано в параграфе 1.3 главы 2 настоящего учебника).

Признание отношений, связанных с использованием личного труда, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, регулируется ст. 19^1 ТК РФ. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться: лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ; судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое

лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, то такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании *фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя* в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данное правило закреплено в ч. 3 ст. 16 ТК РФ. Часть 4 ст. 16 ТК РФ запрещает фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» определяет: Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения

(ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Если же физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 67^1 ТК РФ).

Праеизменяющие и праеопрекращающие юридические факты. В отличие от юридических фактов, являющихся основанием возникновения трудового правоотношения (ими являются только юридические акты), правоизменяющими и правопрекращающими юридическими актами могут быть и действия, и события, и состояния, причем как правомерные, так и противоправные.

Правоизменяющими юридическими фактами являются: перевод (ст. 72^1, 72^2 ТК РФ); изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ); смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации, ее реорганизация, изменение типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ); отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ). Некоторые ученые самостоятельным правоизменяющим юридическим фактом указывают приостановление трудового договора (ст. 187, 198, 203, 254, 165, 183, 142 ТК РФ и др.).

При прекращении трудового договора (трудового правоотношения) действуют практически все виды юридических фактов. Действия являются основным видом правопрекращающих юридических фактов, ярким примером этому является ст. 77 ТК РФ. Немало специальных норм, регламентирующих разрыв трудовой связи, находится в соответствующих главах ТК РФ (женщины и лица с семейными обязанностями, работники в возрасте до 18 лет, руководители организации, сезонные, временные работники и др.). Важно отметить, что юридические

факты – правопрекращающие действия являются правомерными и неправомерными: ст. 81 ТК РФ дает пример и тех, и других.

Контрольные вопросы и задания

1. Трудовое правоотношение: понятие, характеристика, признаки.
2. Установите разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с выполнением работы.
3. Трудовые отношения, непосредственно связанные с трудовыми: характеристика, отличия от трудовых отношений, виды.
4. Классификации отношений, непосредственно связанных с трудовыми.
5. Охарактеризуйте объект трудового правоотношения.
6. Что составляет содержание трудового правоотношения?
7. Найдите в ТК РФ юридические факты, направленные на возникновение, изменение и прекращение трудового правоотношения.

Глава 6. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения

6.1. Понятие и система социального партнерства

Большое влияние на формирование в России системы социально-партнерского регулирования трудовых отношений оказала деятельность Международной организации труда. Обобщив опыт функционирования рынков труда в странах с развитой рыночной экономикой, она приняла текст Конвенций и Рекомендаций, в которых был установлен высокий уровень социальной защищенности работников, а также права и обязанности работодателей. Среди них основополагающее значение для утверждения цивилизованных форм трудовых отношений имеют: Конвенция № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948 г.)[231]; Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.)[232]; Конвенция № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.)[233]; Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.)[234]; Рекомендация № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.)[235]; Рекомендация № 163 «О коллективных переговорах» (1981 г.)[236].

ТК РФ стал первым кодифицированным актом, консолидировавшим положения о социальном партнерстве (часть вторая, раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, глава 61 часть пятая, раздел XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» ТК РФ).

Вопросы социального партнерства могут быть предметом правового регулирования на уровне субъекта РФ. Например, в субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ (ч. 3 ст. 35 ТК РФ). В субъекте РФ – г. Москва – принят закон от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»[237]; заключено Московское трехстороннее соглашение на 2016–2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей» (заключено 15 декабря 2015 г.)[238]; принято Решение Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 июня 2014 г. «Об

утверждении Положения о Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Регламента работы Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»[239].

На уровне Московской области приняты Закон Московской области от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»[240]; Закон от 03 декабря 1999 г. № 82/99-ОЗ «О Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»[241]; Закон Московской области от 26 апреля 2000 г. № 26/2000-ОЗ «О деятельности объединений работодателей в сфере социального партнерства в Московской области»[242]; «Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Московским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области на 2015–2017 годы» (заключено 30 декабря 2014 г. № 365)[243]; «Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организации профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области» (заключено 30 ноября 2016 г. № 118)[244]; отраслевые соглашения.

Статья 23 ТК РФ социальное партнерство определяет как «систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Из указанного понятия можно выделить характеризующие его признаки:

1. Предмет социального партнерства – система взаимоотношений между полномочными представителями сторон социального партнерства;

2. Специальные субъекты отношений социального партнерства – представители работников, представители работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления;

3. Цель социального партнерства – обеспечение согласования интересов субъектов (сторон) социального партнерства;

4. Характер регулируемых отношений – трудовые и иные, непосредственно с ними связанные, отношения.

Система социального партнерства. В ТК РФ отсутствует

определение понятия «система социального партнерства», различные его варианты имеются в законах субъектов РФ. Так, под системой социального партнерства понимаются:

– совокупность трехсторонних (двусторонних) органов, формируемых работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами исполнительной власти для реализации задач социального партнерства и заключаемых ими соглашений, коллективных договоров на различных уровнях регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также правовых актов, регламентирующих порядок и формы взаимодействия, соотношение указанных органов, последовательность разработки и сроки принятия соглашений, коллективных договоров (ст. 1 Закона города Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве», ст. 1 Закона Приморского края от 26 декабря 2014 г. № 531-КЗ «О социальном партнерстве в Приморском крае»[245]);

– совокупность следующих элементов: субъектов, объекта (предмета), органов, правовых актов, форм, уровней и механизма реализации социального партнерства (ст. 4 Областного закона Ленинградской области от 22 сентября 1998 г. № 34-ОЗ «О социальном партнерстве в Ленинградской области»[246]);

– стороны и участники социального партнерства, действующие органы социального партнерства, а также принятые ими договоры и соглашения по взаимодействию в сфере социального партнерства на краевом, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации (ст. 4 Закона Пермской области от 11 октября 2004 г. № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае»[247]);

– совокупность мер организационного, правового, экономического характера в области социально-трудовых отношений, трудовых конфликтов (ст. 3 Закона Республики Коми от 09 марта 2004 г. № 9-РЗ «О социальном партнерстве»[248]);

– система социального партнерства включает следующие уровни: региональный; территориальный; отраслевой; локальный (ст. 4 Закона Краснодарского края от 07 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»[249]).

В связи с указанным предполагается целесообразным включить в ТК РФ ст. 23^1 «Система социального партнерства»: *система социального партнерства включает в себя стороны и субъекты, объект (предмет), органы, принципы, уровни и формы, механизм реализации социального партнерства, принимаемые субъектами правовые акты, процедуры их разработки и заключения.*

6.2. Принципы социального партнерства

Основные принципы социального партнерства сформулированы в ст. 24 ТК РФ, среди них можно выделить две группы – общие и частные. Общие принципы характерны для системы социального партнерства в целом (т. е. для каждого ее элемента, например уровней, форм и др.), частные принципы имеют ограниченную сферу действия и характерны для отдельных элементов системы социального партнерства.

Общие принципы социального партнерства.

1. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Государство может быть стороной социального партнерства, когда оно выступает на стороне работодателя или когда выполняет другие функции: законодателя, судебной власти, посредника в регулировании коллективных трудовых споров и др. В системе социального партнерства государство имеет и свои интересы – поддержание социального мира – и поэтому заинтересовано в укреплении и развитии социального партнерства путем совершенствования законодательства о социальном партнерстве, становлении системы трудовых судов, построенных на принципах демократизма.

2. Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права означает, что все процедуры, регулирующие отношения субъектов социального партнерства, а также принимаемые ими акты не должны противоречить нормам международного права, законам и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, а также социально-партнерским договорам (соглашениям и коллективным договорам). Например, если в коллективном договоре или соглашении имеются положения, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством, то они признаются недействительными и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

3. Уважение и учет интересов сторон. У сторон социального партнерства интересы отличаются, основной интерес у работодателя – получение максимальной прибыли, у работника – улучшение условий труда, включая рост зарплаты. Однако стороны не могут реализовать свои интересы друг без друга, поэтому они должны знать, уважать и учитывать интересы своих партнеров.

4. Заинтересованность сторон в участии в договорных

отношениях. Любой договор, будь то коллективный договор или соглашение по регулированию коллективного трудового спора, содержит взаимные обязательства сторон, т. е. каждая из сторон получает в договоре определенные выгоды. Отсутствие заинтересованности у работодателей является основной причиной их безынициативности в проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора. Как показывает правоприменительная практика, основным содержанием большинства коллективных договоров являются нормы, устанавливающие дополнительные (по отношению к законодательству) права работников, корреспондирующие им обязанности и конкретные обязательства работодателя, что соответствует главной цели коллективного договора для работников – улучшить их положение по сравнению с законодательством (ч. 3 ст. 41 ТК РФ). В отдельных случаях работодатели действительно заинтересованы в регулировании трудовых отношений в рамках коллективно-договорного регулирования или на уровне социально-партнерского соглашения (отраслевого или межотраслевого). Например, согласно ч. 3 ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, может быть увеличена до 40 часов в неделю на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения или коллективного договора. В коллективном договоре могут быть рассмотрены вопросы, направленные на восполнение пробелов действующего трудового законодательства (информирование работников об обстоятельствах, имеющих важное значение для регулирования трудовых отношений). В коллективных договорах и соглашениях работодатели могут установить механизм индексации заработной платы (ст. 134 ТК РФ).

5. «Полномочность представителей сторон» означает, что участвовать в социально-партнерских отношениях могут только те представители, которые получили указанные полномочия в соответствии с процедурой, установленной нормами гл. 4 «Представители работников и работодателей в социальном партнерстве» ТК РФ и других статей ТК РФ, иных законов или нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Например, комиссии по трудовым спорам формируются из равного числа представителей работников и работодателей, причем представители работников избираются в комиссию собранием (конференцией) или делегируются представительным органом работников (например, профсоюзом) с последующим

утверждением на собрании (конференции), а представители работодателя назначаются руководителем организации или работодателем – индивидуальным предпринимателем (ст. 384 ТК РФ).

Частные принципы социального партнерства.

1. Равноправие сторон означает равенство прав сторон, например на инициативу по ведению коллективных переговоров (ч. 1 ст. 36 ТК РФ), на создание комиссии по трудовым спорам (ч. 1 ст. 384 ТК РФ), на равное представительство в органах социального партнерства (ч. 1 ст. 384 ТК РФ), в примирительной комиссии в ходе регулирования коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 402 ТК РФ) и т. п. При этом принцип равноправия сторон нехарактерен для такой формы социального партнерства, как участие работников в управлении организацией, поскольку управление производством есть преимущественное право работодателя и его представителей (ст. 22 ТК РФ), а работники в лице своих представителей вправе лишь участвовать в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и коллективными договорами (ст. 21 ТК РФ), но равных с работодателем прав не имеют. Примером преимущественного права другой стороны – работников и их представителей – является право на возбуждение коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 399 ТК РФ), на объявление забастовки (ч. 1 ст. 409 ТК РФ). Представители работодателя такими правами не обладают (ст. 399 и ч. 5 ст. 409 ТК РФ соответственно).

2. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда предполагает, что каждая из сторон вправе независимо от другой стороны выносить на рассмотрение сторон любые вопросы, относящиеся к сфере труда, которые она сочтет нужным. Другая сторона не вправе отказаться от их обсуждения. Принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, является одним из основных принципов коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений (ч. 1 ст. 37 ТК РФ), но нехарактерен, к примеру, для участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров, так как вопросы, являющиеся предметом трудовых споров, возникают, как правило, по причине нарушения работодателем индивидуальных или коллективных условий труда работников (ст. 381 и 398 ТК РФ). В этих случаях вопросы для обсуждения не выбираются.

3. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств означает, что, к примеру, на коллективных переговорах по заключению коллективного договора, в ходе работы

примирительной комиссии по урегулированию коллективного трудового спора стороны обсуждают и принимают на себя обязательства путем свободного волеизъявления, т. е. ни одно из обязательств не может быть принято без согласия (доброй воли) каждой из сторон. Согласно ч. 2 ст. 40 ТК РФ при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств нехарактерен, к примеру, для участия представителей работников и работодателей в разрешении индивидуальных трудовых споров, так как представители сторон в комиссии по трудовым спорам обязаны принять решение в соответствии с законом (ч. 2 ст. 388 ТК РФ). И даже на коллективных переговорах, где указанный принцип действует в максимальном объеме, он носит ограниченный характер (ст. 41 ТК РФ требует включать в договор *нормативные положения,* если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре).

4. Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами означает, что выполнение принятых обязательств должно быть обеспечено необходимыми организационно-техническими и финансовыми средствами. Принятие нереальных обязательств приводит к их невыполнению. Принцип реальности нехарактерен для участия представителей работников и работодателей в разрешении индивидуальных трудовых споров, поскольку комиссией по трудовым спорам разрешаются юридические споры (споры о праве), при этом речь идет о нарушении права, которым работник обладал до его обращения в комиссию по трудовым спорам по закону или по индивидуальному трудовому договору. Реальность обязательств, вытекающих из закона, оценивается законодателем при принятии закона. Что касается обязательств работодателя, определенных в коллективном договоре, их реальность должна оцениваться при заключении договора.

5. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений сторонами. На коллективных переговорах представители сторон по взаимному согласию включают в коллективный договор различные положения, отражающие свои интересы. Реализация указанных положений происходит после их выполнения. Если коллективный договор или социально-партнерское соглашение не выполняются, то их цель не достигается, поэтому стороны обязуются выполнять

коллективный договор и (или) соглашение, а если этого не происходит, то виновная сторона может быть привлечена к юридической ответственности.

6. *Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений* осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

7. *Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.* Согласно ст. 55 ТК РФ лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу (административная ответственность) в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5.31 и 5.33 КоАП РФ).

6.3. Стороны социального партнерства. Уровни и органы социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 25 ТК РФ).

Работники и работодатели в отношениях по поводу коллективных соглашений должны рассматриваться в качестве неравноценных юридических партнеров. В современной России резко дисбалансировано социальное равенство работников и работодателей. Для того чтобы полностью соблюдать дух Конвенции Международной организации труда от 09 июля 1948 г. № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» и Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», нельзя забывать о признании работников более слабой (по крайней мере, в экономическом смысле) стороной в отношениях, регламентируемых трудовым правом. Следовательно, работники должны иметь более сильную защиту в нормах права. В противном случае неминуемо будут нивелированы договорные начала.

Представители работников. В ст. 28–31 ТК РФ речь идет о правовом механизме формирования различных вариантов органов, представляющих работников в зависимости от следующих факторов:

1) уровня социального партнерства с вариантами: а) уровень организации, б) другие уровни (за пределами организации);

2) наличия или отсутствия первичных профорганизаций с вариантами: а) первичная организация отсутствует; б) есть одна профорганизация с вариантами – она объединяет не менее половины работников или она объединяет менее половины работников;

3) наличия нескольких профорганизаций с вариантами: а) одна из них объединяет не менее половины работников, б) каждая из них объединяет менее половины работников;

4) принадлежности работника к профсоюзу с вариантами: а) он является членом профсоюза, б) он не является членом

профсоюза.

Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы, их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками (ч. 1 ст. 29 ТК РФ). Иные (не профсоюзные) представители вправе представлять работников в отношениях социального партнерства исключительно на уровне организации. За пределами организации иное (не профсоюзное) представительство ТК РФ не предусмотрено.

В рамках профсоюзного представительства в зависимости от степени охвата работников профсоюзным членством ТК РФ выделяет понятие наиболее представительного профсоюза (наиболее представительной первичной профорганизации). В качестве критерия принадлежности профсоюза к категории «наиболее представительный профсоюз» законодатель избрал количественный показатель – численность членов наиболее представительной профсоюзной организации должна быть не менее 50 процентов от числа работников данного работодателя. Наиболее представительная первичная профсоюзная организация имеет право на учет своего мнения при принятии работодателем локальных нормативных актов (ч. 1 ст. 372 ТК РФ).

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве *на локальном уровне* интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателями. *Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя,* имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях,

установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 31 ТК РФ).

В случаях, когда *работники* данного работодателя *не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя* и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 32 ТК РФ). При этом ч. 4 ст. 37 ТК РФ уточняет, что если при проведении коллективных переговоров ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. За первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня

начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа (ч. 5 ст. 37 ТК РФ).

Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников (ч. 2 ст. 37 ТК РФ).

Иной, не локальный уровень. Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне РФ, одного или нескольких субъектов РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов) (ч. 6 ст. 37 ТК РФ).

Представители работодателя. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами (например, Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»[250]; Федеральным законом от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»[251]) и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ч. 1 ст. 33 ТК РФ).

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения

или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ (ч. 5 ст. 40 ТК РФ).

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей (ч. 2 ст. 33 ТК РФ, п. 5 ч. 1 ст. 13 Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей). Порядок наделения представителя и (или) представителей объединения работодателей данными полномочиями должен быть определен уставом объединения работодателей.

На практике возникают ситуации, когда соглашения со стороны работодателей подписываются организациями, не являющимися объединениями работодателей (например, ассоциациями, союзами и т. д.). В этой связи ТК РФ предусматривает возможность представления интересов работодателя иными представителями только для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления. Представителями таких работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ). В остальных случаях представлять интересы работодателей на всех уровнях выше локального (уровня организации) правомочны

только соответствующие объединения работодателей. Из изложенного следует, что различного рода общественные организации, некоммерческие партнерства, ассоциации, союзы и т. д. не могут рассматриваться в качестве полномочных представителей работодателей при заключении соглашений («Рекомендации Федеральной службы по труду и занятости по вопросу определения полномочности представителей работодателей при заключении соглашений» от 15 июля 2014 г.).

Уровни социального партнерства. ТК РФ не содержит определения понятия *«уровни социального партнерства»,* но они упоминаются в ст. 26 ТК РФ: социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях.

Представляется, что в данной статье нарушена логика, так как в одном перечне приводятся уровни, классифицируемым по двум независимым друг от друга признакам (основаниям деления). *Первый признак – территориальный* (пространственные ограничения):

Таблица 6.1. Уровни социального партнерства

Уровень социального партнерства	Сфера регулирования
Федеральный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ
Межрегиональный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ
Региональный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ
Территориальный	Устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании
Локальный	Устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда

Второй признак – отраслевой. Отраслевые соглашения заключаются на всех территориальных уровнях. Кроме того, заключаются межотраслевые соглашения. На каждом территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда. Постановлением Правительства РФ от 01 декабря 2005 г. № 713[252] утверждены Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска, которые могут служить основой для разрешения вопроса о том, что можно считать отраслевым соглашением.

Система социального партнерства включает федеральный, межрегиональный, региональный, территориальный и локальный уровни.

На федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях могут заключаться отраслевые (межотраслевые) соглашения, а в организациях и у работодателей – индивидуальных предпринимателей – коллективные договоры.

Органы социального партнерства. К органам социального партнерства могут быть отнесены постоянно действующие органы, состоящие из представителей субъектов социального партнерства как на двусторонней, так и на трехсторонней основе, призванные регулировать (участвовать в регулировании) социально-трудовые отношения[253]. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ч. 1 ст. 35 ТК РФ). Следовательно, органы социального партнерства могут быть подразделены:

1) на Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений;

2) региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3) отраслевые (межотраслевые) комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключению (российские, межрегиональные, региональные, территориальные);

4) территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) комиссии, создаваемые на локальном уровне (у конкретного работодателя) для ведения коллективных переговоров, подготовки коллективного договора и его заключения.

Органы социального партнерства тесно связаны с формами социального партнерства и от них неотделимы. Например, органом для ведения коллективных переговоров является паритетная комиссия сторон, органом досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров в организациях является паритетная комиссия по трудовым спорам и т. п. В ст. 35 ТК РФ упоминаются комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений. Другие органы в ней не названы, например примирительная комиссия, трудовой арбитраж, координационные комитеты содействия занятости населения, комитеты (комиссии) по охране труда.

На федеральном уровне образуются постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Деятельность РТК регламентируется ТК РФ, Федеральным законом от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Членами РТК являются полномочные представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. Основные принципы формирования РТК закреплены в ст. 2 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». К их числу их отнесены:

1) добровольность участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в деятельности Комиссии;

2) полномочность сторон;

3) самостоятельность и независимость каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, каждого общероссийского объединения работодателей, Правительства РФ при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

В соответствии с ч. 2 п. 2 ст. 2 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» каждое общероссийское объединение работодателей, общероссийское объединение профессиональных союзов, которые зарегистрированы в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Следовательно, гарантией для получения места в составе стороны РТК является регистрация в Минюсте РФ в качестве общероссийского объединения профсоюзов или общероссийского объединения работодателей. Количество представителей каждой из сторон в составе РТК в соответствии с п. 4 ст. 2 названного Федерального закона не должно превышать 30 человек. Поэтому при формировании стороны работников и работодателей в РТК вначале обеспечивается одно место каждому объединению профсоюзов или работодателей, получившим в соответствии с действующим законодательством статус общероссийских. Если после получения места каждым объединением остаются незанятые места стороны РТК, общероссийские объединения

профсоюзов вправе увеличить число своих представителей в РТК пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза. Возникающие по поводу представительства в РТК споры разрешаются на совещаниях представителей указанных объединений или в суде.

После этого пропорционально численности членов общероссийского профсоюза и может быть определено количество дополнительных мест в составе РТК. Общероссийские объединения работодателей могут увеличить свое представительство в РТК по согласованию с другими членами стороны работодателей в РТК. В качестве критерия для такого увеличения указанный федеральный закон не устанавливает количество входящих в объединение работодателей членов. В связи с чем дополнительные места стороны работодателей в РТК могут быть получены общероссийским объединением работодателей на основании решения большинства членов РТК со стороны работодателей.

Аналогичным образом могут быть сформированы трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на региональном и местном уровне.

Полномочия РТК связаны с осуществлением деятельности в нескольких направлениях. В ст. 4 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» можно выделить несколько видов полномочий, связанных с основными направлениями деятельности Комиссии:

1. Информационные полномочия РТК, которые заключаются в том, что члены Комиссии вправе получать от компетентных органов информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров (запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений; получать от федеральных органов исполнительной власти в установленном порядке информацию о социально-экономическом положении в РФ и субъектах РФ, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативные правовые акты РФ, а также проекты федеральных законов и иных

нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений).

2. Совещательные полномочия РТК (согласовывать интересы общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, федеральных органов исполнительной власти при разработке проекта Генерального соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений Комиссии; осуществлять взаимодействие с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, реализации указанных соглашений; принимать участие в заседаниях, проводимых общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и федеральными органами государственной власти, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений). В силу этого учет мнения РТК органом, полномочным принимать нормативные акты, не является обязательным, но члены РТК могут обжаловать такие акты, если считают, что содержащиеся в них положения противоречат вышестоящим по юридической силе нормативным правовым актам.

3. Правотворческие полномочия РТК связаны с ее непосредственным участием в разработке нормативных правовых актов в сфере труда. Согласно ст. 35^1 ТК РФ проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты. Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

4. Контрольные полномочия РТК связаны с деятельностью по

контролю за исполнением принимаемых Комиссий решений, путем принятия мер, направленных на обеспечение исполнения ее решений.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовала каждая из сторон. То есть для принятия решения РТК необходимо, чтобы большинство представителей стороны работников, большинство представителей стороны работодателей, большинство членов РТК от Правительства РФ проголосовали за ее решение. Только после этого решение считается принятым. Члены РТК, которые не согласны с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания РТК.

Деятельность *региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений* определяется законами субъектов РФ (состав, порядок формирования, полномочия, основы работы).

Отраслевые (межотраслевые) комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключению могут создаваться на разных уровнях социального партнерства в определенных сферах экономический деятельности.

В работе региональных и местных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений также могут быть использованы принципы деятельности РТК.

На локальном уровне создаются двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Порядок их создания и функционирования определяют сами стороны[254].

Специализированными органами социального партнерства являются: Координационные комитеты содействия занятости населения (ст. 20 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»[255]); Комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ); Комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ).

6.4. Формы социального партнерства

Под формами социального партнерства понимаются способы взаимодействия субъектов социального партнерства для реализации целей социального партнерства – согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений[256].

Упоминание о формах социального партнерства содержится в ст. 27 ТК РФ. К ним относятся:

1. Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
2. Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3. Участие работников, их представителей в управлении организацией;
4. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

В перечне форм ст. 27 ТК РФ названо участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Поскольку коллективные трудовые споры в судах не рассматриваются, здесь речь может идти только об индивидуальных трудовых спорах. Процедура формирования представительства сторон социального партнерства в досудебных органах разрешения индивидуальных трудовых споров (как и процедура их регулирования) закреплена в ст. ст. 382–388 ТК РФ. Порядок регулирования коллективных трудовых споров (исключая этап забастовки) также основан на началах социального партнерства (гл. 61 ТК РФ), и ее следует учесть в ст. 27 ТК РФ. В связи с этим неточность, допущенную законодателем в формулировке ст. 27 ТК РФ, необходимо исправить, изложив название формы в следующей редакции: участие представителей работников и работодателей в досудебном или внесудебном разрешении трудовых споров. При таком подходе досудебное разрешение будет характерно для индивидуальных, а внесудебное – для коллективных трудовых споров.

Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных

договоров, соглашений. В качестве важнейшей организационно-правовой формы социального партнерства выступает переговорный процесс (коллективные переговоры) как наиболее оптимальный и эффективный способ согласования интересов на основе равноправия сторон.

Взаимные консультации (переговоры) субъектов социального партнерства по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Эта форма социального партнерства впервые выделена в качестве самостоятельной, она может быть рассмотрена в качестве способа, позволяющего сблизить позиции сторон при подготовке и заключении правовых актов социального партнерства (коллективных договоров и соглашений). Данная форма является обязательным элементом деятельности органов социального партнерства в лице трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. В Федеральном законе «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» среди основных целей и задач названо «проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения». Инициатором проведения таких консультаций может выступать каждая из сторон. Сторона соглашения, коллективного договора обязана приступить к консультациям с другой стороной не позднее семи дней после поступления от нее письменного уведомления (ч. 2 ст. 36 ТК РФ). ТК РФ также содержит отдельные нормы, предусматривающие обязательное проведение консультаций между сторонами социально-партнерских отношений (ст. 8, 53).

По существу любые коллективные переговоры по вопросам регулирования социально-трудовых отношений являются одновременно и своеобразными взаимными консультациями, позволяющими уточнить позиции сторон социального партнерства и принять взаимоприемлемое решение, отвечающее на момент его принятия интересам обеих сторон.

Участие работников, их представителей в управлении организацией. Практическое решение данной задачи требует более широкого участия работников в управлении любой организацией, чтобы они имели реальную возможность каким-то образом влиять на социально-экономическую политику организации,

определяемую работодателем и его представителями.

Ст. 52 ТК РФ не раскрывает содержания понятия «право работников на участие в управлении организацией», она лишь указывает способы участия работников в управлении (непосредственно или через свои представительные органы) и дает перечень источников, регулирующих отношения по реализации этого права (ТК РФ, иные федеральные законы, учредительные документы организации, коллективные договоры, соглашения). Реально только коллективный договор, в подготовке и заключении которого участвуют представители работников, а иногда и все работники в лице общего собрания (конференции) работников, дает возможность участвовать в управлении организацией. Реализовать это право непосредственно работник может только путем обсуждения проекта единого коллективного договора в подразделениях организации и внесения в него замечаний, предложений или дополнений, а также в случае своего участия в общем собрании (конференции) работников при утверждении коллективного договора.

Помимо этого, к числу основных форм участия работников в управлении организации ст. 53 ТК РФ относит следующее:

1. Учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашением;
2. Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
5. Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
6. Участие в разработке и принятии коллективных договоров;
7. Иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, установление порядка распространения действия соглашения на работодателей, не участвующих в заключении данного соглашения, и на организации, не имеющие коллективных договоров, установление порядка присоединения к соглашениям).

Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. ТК РФ в ст. 384 гл. 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» установил

порядок образования комиссий по трудовым спорам «по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя». При этом представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Это означает, что деятельность комиссии строится на принципе социального партнерства и является одной из важнейших и практически значимых его форм.

6.5. Коллективные переговоры по заключению коллективного договора, соглашения

При разработке и утверждении коллективного договора и соглашения необходимо определиться по вопросу о полномочных представителях работников и работодателей.

Представители работодателя. К оформлению полномочий представителей сторон при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения необходимо относиться внимательно, в противном случае они могут быть признаны недействительным (ч. 3 ст. 50 ТК РФ). На локальном уровне интересы работодателя представляют руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с действующим законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ). Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иных лиц в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ (ст. 40 ТК РФ). Это может быть доверенность, выданная работодателю обособленного подразделения, распоряжение или другой внутренний документ. При разработке проекта соглашения и его заключению интересы работодателей представляют объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав такого объединения работодателей отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей[257].

В отдельных случаях представителями работодателей – организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении соглашения

являются соответствующие органы.

Представители работников. По логике ТК РФ для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать *единый представительный орган,* формирование которого осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

Особая роль в сфере представления интересов работников при проведении процедуры заключения коллективного договора принадлежит *первичной профсоюзной организации, объединяющей более половины работников организации, индивидуального предпринимателя,* которая по решению своего выборного органа имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если *ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации,* пожелавшие создать единый представительный орган, *не объединяют более половины работников данного работодателя,* то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. Если такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников *иного представителя (представительный орган)* и наделить его соответствующими полномочиями (ч. 4 ст. 37 ТК РФ).

При этом представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора в обособленном структурном подразделении организации наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с ч. 2–5 ст. 37 ТК РФ.

При заключении соглашения на уровне РФ право на ведение

коллективных переговоров предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому их них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с участием представляемых ими членов профсоюза. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа право на ведение коллективных переговоров предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов) (ч. 6 ст. 37 ТК РФ).

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашения от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

Право на ведение коллективных переговоров закреплено в актах Международной организации труда: Конвенции № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.)[258], Конвенции № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.)[259], Рекомендации № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.)[260], Рекомендации № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.)[261]. Коллективные переговоры проводятся по вопросам подготовки, заключения, изменения коллективного договора, соглашения. Инициатором проведения переговоров могут выступить как представители работников, так и представители работодателей.

Порядок ведения переговоров. Переговоры инициируются путем составления *письменного уведомления* об их начале. Определенных требований, предъявляемых к такому уведомлению, ТК РФ не содержит, оно составляется в произвольной форме. В уведомлении целесообразно предложить конкретную дату начала переговоров, место их проведения, состав комиссии по их ведению (от своей стороны).

Сторона, выступившая с инициативой, может разработать свой проект заключаемого акта до начала переговоров и представить его на обсуждение. Сторона, получившая уведомление, должна *в семидневный срок* вступить в переговоры, направив инициатору проведения коллективных переговоров

ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Стороне, выступившей с инициативой проведения коллективных переговоров, рекомендуется зафиксировать день получения другой стороной письменного уведомления для того, чтобы определить, когда заканчивается семидневный срок, установленный законодателем, и начинается спор об уклонении от коллективных переговоров. *Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.* (ч. 2 ст. 36 ТК РФ). Именно с данного дня начинается течь срок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора – до трех месяцев (ч. 1 ст. 39, ч. 2 ст. 40 ТК РФ). За неисполнение данной обязанности предусмотрена ответственность (ст. 54 ТК РФ; ст. 5.28 КоАП РФ (за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения; ст. 5.30 КоАП РФ (необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения)).

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенный правом выступать с инициативой проведения коллективных переговоров, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров *известить* об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих *пяти рабочих дней* создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. За первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение *одного месяца* со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в составе единого представительного органа.

Порядок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора. В ходе проведения коллективных переговоров стороны на паритетной основе создают комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые определяют порядок, сроки разработки проекта соглашения и его

заключения (ст. 35 ТК РФ). Комиссия голосует и принимает решение в соответствии с принятым на ее заседании регламентом. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами: сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров (ч. 9 ст. 37 ТК РФ). Сторонам – участникам коллективных переговоров предоставляется также полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора (ст. 41 ТК РФ). Самое главное правило, которое должно при этом соблюдаться, заключается в том, что условия коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; в противном случае указанные условия могут быть признаны недействительными и не будут подлежать применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ). Сторонам предоставлено право самостоятельно принимать решение об утверждении согласованного варианта коллективного договора. Законодатель определил только отдельные процедурные моменты: максимальный срок ведения коллективных переговоров (три месяца со дня начала данных переговоров – ч. 2 ст. 40 ТК РФ), сроки предоставления сторонами имеющейся у них информации, необходимой для ведения переговоров (не позднее двух недель – ч. 7 ст. 37 ТК РФ). При этом ТК РФ не устанавливает перечня сведений, которые могут быть необходимы сторонам для ведения коллективных переговоров.

По истечении установленного законом срока ведения коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. В нем желательно отразить существо разногласий, конкретные позиции и предложения сторон. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ч. 2 ст. 40, гл. 61 ТК РФ). Момент подписания протокола разногласий можно считать стадией окончания коллективных переговоров.

После подписания в течение *семи календарных дней* коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в Федеральной службе по труду и занятости[262]. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие

положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, в также в соответствующую государственную инспекцию труда. Вступление в силу коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор должен содержать информацию о сроке его действия (максимальный срок – до трех лет). Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном в нем самом (ст. 44 ТК РФ). Стороны могут продлевать действие коллективного договора неограниченное число раз на срок не более трех лет.

Участники переговоров пользуются определенными правами и несут установленные ТК РФ обязанности (ч. 7 и 8 ст. 37 ТК РФ). Участники переговоров (представители сторон и лица, привлеченные в качестве специалистов, экспертов, посредников) несут ответственность за разглашение сведений, относящихся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). При предоставлении таких сведений необходимо предупредить участников переговоров (в письменной форме), что данные сведения охраняются законом.

Порядок разработки проекта соглашения и его заключения регламентируется ст. 47 ТК РФ. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. По сравнению с Законом РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»[263] (утратил силу), ст. 47 содержит положение, касающееся заключения и изменения соглашений, требующих бюджетного финансирования. Они составляются до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств федерального бюджета, должны заключаться до внесения федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в Государственную думу Федерального собрания РФ. Региональные и территориальные соглашения должны заключаться до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления. Это в определенной степени гарантирует выполнение мероприятий, предусмотренных в соглашениях, и исключает остаточный принцип их финансирования.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (гл. 61 ТК РФ).

В соответствии со ст. 48 ТК РФ стороны, заключающие соглашение, самостоятельно определяют момент вступления его в силу (либо со дня его подписания, либо со дня, установленного соглашением) и срок его действия. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в данной отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению, не представили в федеральный орган исполнительной власти мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Согласно приказа Минтруда России от 12 ноября 2015 г. № 860н[264], Федеральная служба по труду и занятости в течение трех рабочих дней после уведомительной регистрации соглашения (изменений и дополнений к нему) направляет текст соглашения и сведения о его регистрации в Министерство труда и социальной защиты РФ для размещения в течение 5 рабочих дней (со дня получения) на официальном сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и направления для опубликования в журналах «Охрана и экономика труда», «Бизнес России» и газете «Солидарность». После размещения текста соглашения и сведений о его уведомительной регистрации на сайте Министерства в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» стороны соглашения вправе предложить Министру труда и социальной защиты РФ обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему. Данное предложение направляется

Министерством труда и социальной защиты населения РФ для опубликования в «Российскую газету» и для размещения на сайте Министерства в сети «Интернет». Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

При внесении *изменений и дополнений* в соглашение (ст. 49 ТК РФ) следует руководствоваться нормами ст. 47 ТК РФ, в которой предусмотрен этот порядок. Следует обратить внимание на тот факт, что самим соглашением может быть установлен порядок внесения в него изменений и дополнений.

В течение срока действия соглашения ни одна сторона не может в одностороннем порядке вносить изменения, дополнения в соглашение или прекратить выполнение взятых на себя обязательств в соответствии с соглашением.

Регистрация договоров и соглашений носит уведомительный характер и вступление в силу соглашения от нее не зависит. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)[265]. Региональные и территориальные соглашения регистрируются органами исполнительной власти субъектов РФ либо органами местного самоуправления (в случае наделения их такими полномочиями законами субъектов РФ).

Изменения, дополнения, вносимые в соглашения, также подлежат уведомительной регистрации. Порядок внесения указанных изменений и дополнений установлен ТК РФ, но может быть определен самим соглашением (ст. 49 ТК РФ).

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах по подготовке проекта коллективного договора, соглашении предусмотрены следующие *гарантии:*

1. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка. Средний заработок исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ. Срок, на который они освобождаются от основного места работы, определяется сторонами, но не может превышать трех месяцев.

2. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в полном объеме в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. При

этом оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной (по общему правилу).

3. Представители работников в период ведения коллективных переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

6.6. Акты социального партнерства

Актами социального партнерства являются коллективный договор и соглашение (социально-партнерское соглашение). Эти акты регулируют социально-трудовые отношения, включая трудовые отношения и иные, непосредственно с ними связанные отношения.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ). Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, а также у работодателей – индивидуальных предпринимателей.

Содержание коллективного договора. В содержание коллективного договора стороны могут включить любые условия, не противоречащие существующему законодательству и не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормами трудового права. Следует учесть, что коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с генеральным, отраслевым (тарифным) соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

Согласно ст. 41 ТК РФ в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателей по следующим вопросам:

1. формы, системы и размеры оплаты труда;
2. выплата пособий, компенсаций;
3. механизмы регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
4. занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
5. рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
6. улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
7. соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
8. экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

9. гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

10. оздоровление и отдых работников и членов их семей;

11. частичная или полная оплата питания работников;

12. контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

13. отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

14. другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективный договор должны быть включены нормативные положения, о которых имеется прямое указание в статьях ТК РФ (например, ст. 136, 154, 158, 178, 179 и др.).

В содержание коллективного договора включаются вопросы, не только регулирующие отношения, связанные с условиями труда (заработная плата, индексация заработной платы, рабочее время, время отдыха, охрана труда и т. д.), но и отношения, тесно связанные с трудовыми (занятость, предоставление льгот при высвобождении, переобучении и т. д.), отношения, связанные с социальным обслуживанием работников (компенсации транспортных расходов, дотации на питание, обеспечение жильем и т. д.), отношения в сфере социального обеспечения и медицинского страхования. В коллективный договор можно включать специальные разделы, касающиеся условий труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов.

Социально-трудовые отношения кроме коллективных договоров регулируются *соглашениями. Соглашение* – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающие общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и полномочными представителями работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ).

В отличие от коллективного договора, действие которого ограничено рамками одного работодателя, соглашение распространяется на более широкий круг лиц. Соглашения могут быть двусторонними (между двумя сторонами – представителями работников и представителями работодателей с обязательной уведомительной его регистрацией) и трехсторонними (при

заключении соглашения участвует третья сторона (государство в лице органов государственной власти или органов местного самоуправления), заинтересованная в социальном партнерстве).

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений соглашение может быть (ст. 45 ТК РФ):

1. Генеральным (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне);

2. межрегиональным (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ);

3. региональным (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ);

4. отраслевым (устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства;

5. территориальным (устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования);

6. иным (соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и на иных непосредственно связанных с ними отношений).

Если в соглашениях содержатся обязательства, требующие финансового обеспечения за счет средств соответствующего бюджета, то они заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения (ст. 45 ТК РФ).

Условия соглашений также не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае они являются недействительными.

Содержание и структура соглашения в соответствии со ст. 46 ТК РФ определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке его действия и порядке осуществления контроля за его выполнением. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

1. оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размеров заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

2. гарантии, компенсации и льготы работникам;

3. режимы труда и отдыха;

4. занятость, условия высвобождения работников;

5. подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;

6. условия и охрана труда;

7. развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

8. дополнительное пенсионное страхование;

9. другие вопросы, определенные сторонами.

Статья 48 ТК РФ определяет круг лиц, на которых распространяется действие соглашения. Условия распространения соглашений следующие. Соглашение действует в отношении:

1. всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателя не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные данным соглашением;

2. работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

3. органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых на себя обязательств. В отношении работодателей – государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченным государственным

органом или органом местного самоуправления;

4. всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, на которого распространяется действие заключенного соглашения. Когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и применению не подлежат. В случае их выявления орган по труду должен поставить в известность об этом стороны соглашения, а также сообщить об этом факте государственной инспекции труда.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Заключение коллективного договора, соглашения и их подписание являются начальным моментом действия достигнутых сторонами договоренностей. В соответствии со ст. 51 ТК РФ осуществление контроля за выполнением достигнутых договоренностей, оформленных коллективным договором, соглашением, возлагается прежде всего на стороны социального партнерства, их представителей, интересы которых по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений отражены в этих договорных правовых актах. Но поскольку заинтересованным участником социального партнерства, особенно на уровне РФ и ее субъектов, являются в том числе и органы государственной власти, то контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений возложен на соответствующие органы по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу и соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию (не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса).

Еще одной формой контроля является государственная регистрация коллективного договора, соглашения (ст. 50 ТК РФ). Нужно иметь в виду что вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, вступают в силу и подлежат применению со дня подписания коллективного договора, соглашения либо со дня, установленного этими договорными правовыми актами.

6.7. Ответственность сторон социального партнерства

Учитывая значение и роль социального партнерства как фактора, обеспечивающего согласование интересов работников и работодателей и социальный мир в их взаимоотношениях, законодательство РФ предусматривает ответственность за правонарушения, совершаемые в этой системе общественных отношений.

В ст. 54 и 55 ТК РФ, имеющих отсылочный характер, указаны составы правонарушений в сфере социального партнерства, круг лиц, представляющих работодателей и работников, виновных в совершении этих правонарушений, а также меры правовой ответственности, которые могут быть применены к указанным лицам. В данных статьях предусмотрено, что подвергаются штрафу в размере и порядке, который установлен федеральным законом:

1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения;

2. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;

3. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Федеральным законом, который предусматривает применение штрафа к лицам за указанные правонарушения, является КоАП РФ. В нем составы правонарушений в сфере социального партнерства даже расширены по сравнению с ТК РФ (ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31).

Помимо составов правонарушений, предусмотренных ст. 54, 55 ТК РФ, КоАП РФ устанавливает административную ответственность за правонарушения, связанные с коллективными трудовыми спорами. К таким правонарушениям относятся:

1. Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников

в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции) – ст. 5.32 КоАП РФ;

2. Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры – ст. 5.33 КоАП РФ;

3. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки – ст. 5.34 КоАП РФ.

К числу органов и лиц, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, относятся судьи (ст. 23.1 КоАП РФ), федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда в лице главного государственного инспектора труда РФ, его заместителей, главного государственного правового инспектора труда РФ, главного государственного инспектора РФ по охране труда и других должностных лиц, указанных в ст. 23.12 КоАП РФ.

Размер штрафа как меры административного наказания за нарушения в сфере социально-партнерских отношений устанавливается в зависимости от вида административного правонарушения, но не может превышать размера, установленного за соответствующий вид правонарушения. Наибольший размер административного штрафа (от трех до пяти тысяч рублей или от четырех до пяти тысяч рублей) установлен за такие административные правонарушения, как необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП РФ) и нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП РФ); за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34 КоАП РФ).

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие «социальное партнерство» и охарактеризуйте его систему.
2. Какие основные принципы социального партнерства установлены трудовым законодательством?
3. Кто является представителями работников в системе социального партнерства?
4. Кто является представителями работодателей и какие нормативные правовые акты определяют правовое положение представителей работодателей?
5. Определите уровни и органы социального партнерства.
6. Установите формы социального партнерства.
7. Установите порядок урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров.
8. Раскройте понятие коллективного договора и установите его значение. Каково содержание коллективного договора?
9. Порядок ведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, их заключение и внесение изменений.
10. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений.
11. Соглашение: понятие, стороны, виды. Содержание соглашения.
12. Кто осуществляет контроль за исполнением коллективных договоров и соглашений?
13. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективных договоров и соглашений, за нарушение законодательства при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров или соглашений.

Глава 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

7.1. Государственная политика в области занятости населения

Государственную политику занятости можно определить как систему мер, направленных на развитие и регулирование рынка труда, предотвращение безработицы и преодоление ее последствий, обеспечение реализации гражданами права на труд и выбор вида занятости[266].

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Согласно ст. 3 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» государственная политика в области содействия занятости направлена:

1) на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;

2) обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации прав на добровольный труд и свободный выбор занятости;

3) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

4) поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

5) осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте дот 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);

6) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

7) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

8) объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействии занятости населения;

9) координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

10) координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

11) создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектами РФ, включенными в перечень субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным;

12) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории РФ и иностранных граждан на территории РФ, соблюдение международных трудовых норм.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 «Об утверждении государственной программы РФ «Содействие занятости населения»[267] целью государственной политики в области развития рынка труда является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Достижение поставленной цели будет осуществляться посредством решения следующих задач:

1. *Повышение гибкости рынка труда.* Данную задачу предполагается достичь за счет:

1.1. совершенствования нормативной правовой базы в сфере труда и занятости, стимулирующей развитие занятости населения, в том числе гибких форм, не требующих постоянного присутствия на рабочем месте;

1.2. повышения эффективности использования трудовых ресурсов в бюджетной сфере за счет более тесной зависимости

заработной платы с эффективностью работы и качеством предоставляемых услуг со сложностью и объемом выполняемой работы, особенностями территориальных рынков труда, а также за счет улучшения условий труда на рабочих местах;

1.3. создания условий для продления периода трудовой деятельности за счет стимулирования использования трудового потенциала работников старшего возраста (гибкий график работы, частичная занятость, упорядочение системы льготных пенсий и др);

1.4. расширения практики стажировок молодых специалистов в организациях с целью их последующего трудоустройства на постоянное рабочее место;

1.5. стимулирования условий для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями;

1.6. обеспечения соблюдения установленных норм и правил в сфере регулирования рынка труда и трудовых отношений, повышения эффективности контроля и надзора за их соблюдением;

1.7. развития социального партнерства;

2. *Улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности* предполагает:

2.1. развитие внутрипроизводственного обучения работников, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению;

2.2. развитие профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, обучения и переобучения;

2.3. развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

2.4. совершенствование национальной системы квалификаций, разработку системы профессиональных стандартов, создание системы оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на изменения требований к уровню их квалификации, осуществление мер по модернизации квалификационных характеристик, а также формирование системы признания и оценки результатов образования и обучения;

3. *Развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов* предусматривается осуществлять путем:

3.1. повышения качества предоставления услуг в области содействия занятости населения на основе развития государственной службы занятости населения и частных агентств

занятости, а также их взаимодействия;

3.2. реформирования системы государственной социальной поддержки безработных граждан с целью стимулирования их к активному поиску работы;

3.3. использования новых информационных возможностей и обеспечения доступности информационных ресурсов в сфере занятости населения;

3.4. создания механизма информирования населения о возможностях трудоустройства в различных регионах РФ;

3.5. разработки новых направлений активной политики занятости населения;

3.6. разработки и реализации комплекса мероприятий по содействию внутренней трудовой миграции, включая совершенствование системы предоставления государственной поддержки гражданам и членам их семей, переселяющимся для работы в другую местность, включая субсидирование затрат на переезд и обустройство;

4. *Создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры,* предполагает:

4.1. разработку и реализацию с участием сторон социального партнерства мер экономического стимулирования деятельности работодателей по сохранению жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, а также по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

4.2. проведение специальной оценки труда с целью выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье человека в процессе трудовой деятельности;

4.3. разработку и реализацию программ замещения рабочих мест с вредными условиями труда, направленных на снижение количества рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, а также на создание эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда;

4.4. переход от выплаты компенсаций за работу с вредными (опасными) условиями труда, основанной на статусном (списочном) подходе, к выплате компенсаций за фактические условия труда по результатам специальной оценки условий труда;

5. *Создание условий для привлечения иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и принципа приоритетного использования национальных кадров* предполагает:

5.1. обеспечение дифференцированного подхода к привлечению иностранной рабочей силы в зависимости от профессии (специальности), совершенствование механизма выдачи разрешительных документов и расширение перечня профессий (специальностей, должностей) по видам экономической деятельности, на которые не распространяются квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ;

5.2. формирование в обществе толерантного отношения к трудовой миграции и мигрантам, создание системы социализации мигрантов, условий для их адаптации и обеспечение эффективного контроля за соблюдением законодательства РФ в отношении трудовых мигрантов;

5.3. упрощение процедуры выдачи рабочих виз для высококвалифицированных категорий иностранных граждан;

5.4. организацию за рубежом центров содействия иммиграции в Россию, способствующих профессиональной подготовке и переподготовке иностранных работников, а также изучению ими русского языка, истории, и основ законодательства РФ;

5.5. реализацию комплекса мероприятий, направленных на стимулирование возвращения в Россию квалифицированных российских специалистов, выехавших из страны в связи с поиском работы.

Законом РФ «О занятости населения в РФ» определены полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения (ст. 7); полномочие РФ, переданное для осуществления органам государственной власти субъектов РФ (ст. 7.1); полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения (ст. 7.1-1).

Государственная политика в части содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость предполагает наличие единых требований к политике субъектов РФ в области содействия занятости населения. Начиная с 2012 года реализация государственной политики в области занятости населения осуществляется органами государственной власти субъектов РФ в новых условиях. В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ»[268] к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ по предметам совместного ведения, осуществляемым этими органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта РФ,

относится решение вопросов об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения, предусмотренных Законом РФ «О занятости населения в РФ». Поскольку мероприятия по содействию занятости населения, а также материально-техническое и финансовое обеспечение деятельности органов службы занятости являются расходными обязательствами субъекта РФ, каждый субъект РФ вправе определять приоритеты в реализации мероприятий по содействию занятости населения с учетом особенностей экономического развития субъекта РФ. При этом едиными общими требованиями к политике субъектов РФ в области содействия занятости населения являются: обеспечение единства, полноты и качества предоставления и исполнения государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения в соответствии с федеральными государственными стандартами государственных услуг и государственных функций; недопущение снижения нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, сложившихся по состоянию до 31 декабря 2012 г.

Основными мероприятиями Программы, реализуемыми субъектами РФ, являются следующие:

1. реализация мероприятий активной политики занятости населения;
2. реализация дополнительных мероприятий в сфере занятости населения;
3. развитие трудовой мобильности населения;
4. осуществление социальных выплат безработным гражданам;
5. разработка и реализация территориальных целевых программ улучшений условий и охраны труда на основе типовой программы улучшения условий и охраны труда в субъекте РФ;
6. мониторинг внедрения специальной оценки условий труда и результатов реализации работодателями мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

В РФ устанавливаются федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения, предоставляющие собой совокупность требований, обязательных при предоставлении государственных услуг и исполнении государственных функций в области содействия занятости населения органами службы занятости (ст. 15.1 Закона РФ «О занятости населения в РФ»). В качестве примеров данных стандартов можно привести:

1. Приказ Минтруда России от 30 апреля 2013 г. № 181н «Об

утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»[269];

2. Приказ Минтруда России от 23 августа 2013 г. № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»[270];

3. Приказ Минтруда России от 17 апреля 2014 г. № 262н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности»[271];

4. Приказ Минтруда России от 24 декабря 2013 г. № 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта по оказанию государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации»[272];

5. Приказ Минтруда России от 11 июля 2013 г. № 304н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения»[273];

6. Приказ Минтруда России от 11 июля 2013 г. № 303н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных»[274];

7. Приказ Минтруда России от 07 марта 2013 г. № 92н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию безработным гражданам в переезде и безработным и членам их семей в переселении в

другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости»[275];

8. Приказ Минтруда России от 12 февраля 2013 г. № 58н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые»[276];

9. Приказ Минтруда России от 11 февраля 2013 г. № 52н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ»[277];

10. Приказ Минтруда России от 29 января 2013 г. № 34н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте РФ»[278];

11. Приказ Минтруда России от 09 января 2013 г. № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан»[279];

12. Приказ Минтруда России от 09 января 2013 г. № 3н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда»[280];

13. Приказ Минтруда России от 13 ноября 2012 г. № 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников»[281].

7.2. Государственная служба занятости населения и ее полномочия

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан в РФ возложена на федеральную службу по труду и занятости. Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан[282]. Согласно Указу Президента РФ от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти»[283] Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) находится в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ.

Государственная служба занятости населения включает:

1. Уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти – Федеральную службу по труду и занятости;

2. Органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (например, Главное управление по труду и занятости населения Челябинской области[284]);

3. Государственные учреждения службы занятости населения (например: Областные казенные учреждения Центров занятости населения и их районные и функциональные отделы[285]).

Государственные учреждения службы занятости населения по своей правовой природе являются учреждениями, финансируемыми за счет средств соответствующих бюджетов, созданными для оказания государственных услуг и исполнения государственных функций в области содействия занятости населения. Следовательно, государственные учреждения службы занятости населения могут быть отнесены к казенным учреждениям, которыми являются государственные учреждения, осуществляющие оказание государственных услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных функций в целях

обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий органов государственной власти (государственных органов), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы. Учреждения службы занятости населения являются некоммерческими организациями; извлечение прибыли не является для них основной целью деятельности. Они могут осуществлять приносящую доход деятельность постольку, поскольку такая деятельность служит достижению целей, ради которых созданы, и при условии, что такая деятельность указана в их уставах (например, производство товаров и услуг, приобретение и реализация имущественных и неимущественных прав).

Деятельность государственной службы занятости населения направлена:

1) на оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда:

2) информирование граждан РФР, в том числе в электронной форме, о положении на рынке труда, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

3) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

4) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

5) организацию мероприятий активной политики занятости населения;

6) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

7) осуществление контроля за обеспечение государственных гарантий в области занятости населения.

Государственные учреждения службы занятости предоставляют следующие услуги:

1. профессиональная ориентация;

2. психологическая поддержка;

3. профессиональное обучение;

4. организация проведения оплачиваемых общественных работ;

5. организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

6. организация временного трудоустройства безработных

граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

7. организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

8. социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

9. содействие самозанятости безработных граждан;

10. содействие безработным гражданам в переезде в другую местность для трудоустройства;

11. содействие безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства.

Также можно определить категории граждан, которым отказываются услуги государственными учреждениями службы занятости:

1) инвалиды;

2) уволенные с военной службы и члены их семей;

3) уволенные в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

4) освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

5) стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва;

6) родители, имеющие детей-инвалидов;

7) лица из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей;

8) граждане предпенсионного возраста;

9) женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

10) впервые ищущие работу (ранее не работавшие);

11) не имеющие квалификации;

12) одинокие родители, многодетные родители.

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно. Например, в органах службы занятости гражданам и работодателям обеспечивается бесплатный доступ к информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (https://trudvsem.ru).

Для объективной оценки состояния рынка труда и положения в области занятости населения в Российской Федерации устанавливается государственная статистическая отчетность[286]. Органы службы занятости обмениваются на безвозмездной основе

с органами государственной статистики, налоговыми органами, органами по делам миграции и другими заинтересованными государственными органами отчетной документацией и сведениями, необходимыми каждой из сторон для выполнения своих функций. В частности, органы службы занятости запрашивают сведения, необходимые для предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, находящиеся в распоряжении органов, предоставляющих государственные и муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, если заявитель не представил указанные сведения по собственной инициативе. Органами службы занятости по запросу органов, уполномоченных на предоставление государственных или муниципальных услуг, государственных внебюджетных фондов в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами предоставляются сведения о нахождении гражданина на учете в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в качестве ищущего работу или признанного безработным, назначенных ему социальных выплатах (размерах и сроках выплаты пособия по безработице, периодах оказания материальной помощи, выплаты стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, материальной поддержки в период участия в оплачиваемых общественных работах, временного трудоустройства), периодах участия в оплачиваемых общественных работах, переезде по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства работниках, привлеченных для трудоустройства в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов.

Органы службы занятости в целях содействия занятости инвалидов осуществляет обмен сведениями с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы.

Государственная служба занятости осуществляет государственные услуги, адресованные работодателям в целях привлечения трудовых ресурсов, в частности:

1. предоставляет информацию о ситуации на рынке труда, о квалифицированных специалистах и выпускниках

профессиональных учебных заведений;

2. подбирает кандидатов на вакансии из числа безработных граждан, желающих сменить место работы;

3. организует собеседования с кандидатами на вакантные места;

4. размещает информацию о работодателе и имеющихся у него вакансиях в информационном зале центра занятости, СМИ, на информационном портале службы занятости;

5. организует ярмарки вакансий для встречи с широким кругом граждан, ищущих работу;

6. осуществляет подбор кадров на временные рабочие места на основании договора по организации оплачиваемых общественных работ, с оказанием безработным гражданам, трудоустроенным на общественные работы, материальной поддержки;

7. предоставляет бесплатные консультации по вопросам трудового законодательства и занятости;

8. предоставляет субсидии на организацию мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места;

9. разрабатывает и реализует программы повышения мобильности трудовых ресурсов.

7.3. Частные службы занятости населения

Согласно Федеральному закону от 05 мая 2014 г. № 116-ФЗ с 01 января 2016 года частные агентства занятости и другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (кроме физических лиц) наделены правом по осуществлению деятельности по предоставлению труда работников (персонала)[287]. В ТК РФ появилась глава 53^1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

Частные агентства занятости – юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую управомоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) – направление временно работодателем (направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных ему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Порядок аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) должен включать в себя порядок приостановления или отзыва аккредитации, порядок ведения реестра аккредитованных частных агентств занятости. Требованиями аккредитации частных агентств занятости на право

осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) являются:

1. наличие уставного капитала в размере 1 миллиона рублей;

2. отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы РФ;

3. наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в РФ не менее двух лет за последние три года;

4. отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

В качестве частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), не могут выступать субъекты предпринимательства, применяющие специальные налоговые режимы. В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) частное агентство занятости теряет право заключать трудовых договоры с работниками в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом все права и обязанности данного частного агентства занятости по заключенным ранее таким трудовым договорам сохраняются.

Если число работников, привлекаемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны, решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимающая стороны принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 372).

Обязательным условием для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:

1. замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;

2. выполнения работ в случае простоя, осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при грозе массового увольнения работников принимающей стороны;

3. замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ);

4. выполнения на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ;

5. выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством РФ отнесены к вредным условиям труда 3-й и 4-й степени либо опасным условиям труда;

6. замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;

7. выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания.

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий условие о выполнении определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договора, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников:

1) к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания и оказанию помощи по ведению домашнего хозяйства;

2) индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих

работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;

3) индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне:

1. наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны – физического лица);

2. сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны – физического лица, ИНН принимающей стороны (за исключением принимающей стороны – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем);

3. сведения о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне.

В дополнительных соглашениях к трудовому договору могут предусматриваться следующие условия:

1. о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

2. об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документации и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3. об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

4. об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в ст. 76 ТК РФ. При этом об отстранении от работы или недопущении к работе направленного работника принимающая сторона обязана незамедлительно известить об этом работодателя.

Обязанности частного агентства занятости определены в ст. 341^2 ТК РФ. Оно обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника; осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовым договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля.

Если с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, произошел несчастный случай, то для его расследования принимающей стороной образуется комиссия, в состав которой входит и представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие представителя работодателя не является основанием для изменения сроков расследования (ст. 341^4 ТК РФ).

За неисполнение обязательств, вытекающих из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (выплата заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику; уплата денежной компенсации за нарушение работодателем срока выплаты заработной платы; оплата отпуска; выплаты при увольнении и др.), ответственность несет не только работодатель, но и принимающая сторона (субсидиарная ответственность).

7.4. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ст. 1 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

Как полагает М. В. Филиппова, указанное определение содержит четыре признака занятости: ее активный, деятельный и целесообразный характер; свободный характер; легальность; доходность[288].

Согласно ст. 2 Закона РФ «О занятости населения в РФ» занятыми считаются граждане:

1. работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;

2. зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

3. занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

4. выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

5. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6. проходящие военную службу альтернативную гражданскую службу а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

7. обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

8. временно отсутствующие на рабочем месте в связи с

нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

9. являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от из деятельности;

10. являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Представители санкт-петербургской школы трудового права полагают, что по закону занятыми считаются не только работающие граждане, но и те, кто занимается иными видами деятельности, например, обучаются или ведут коммерческую деятельность, причем эта деятельность не всегда приносит доход. В связи с этим все виды занятости могут быть разделены на две группы – *трудовую* и *нетрудовую*[289].

Представителями московской школы трудового права занятость классифицируется на два вида: *полная* и *неполная. Полная* занятость предполагает равновесие между предложением рабочей силы и спросом на нее как в целом по стране, так и по отдельным регионам. Неполная занятость – это занятость граждан в неполное рабочее время либо по желанию работника, либо по экономическим причинам, когда сокращается длительность рабочего времени с согласия или без согласия работников[290].

К категории незанятых, безусловно, относятся безработные граждане. Но не все незанятые граждане могут быть признаны безработными.

7.5. Правовой статус безработного гражданина. Понятие подходящей работы

Безработные граждане – это трудоспособные лица, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

Указанное определение содержит признаки безработного гражданина. Он:

1. является трудоспособным;
2. не имеет работы и заработка;
3. зарегистрирован в целях поиска подходящей работы;
4. ищет работу и готов к ней приступить.

Безработными не могут быть признаны граждане:

1. не достигшие 16-летнего возраста;
2. которым в соответствии с законодательством РФ назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона РФ «О занятости населения в РФ» (досрочная пенсия по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработного гражданина), либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
3. отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работ (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации – в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональной образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;
4. не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в

органах службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

5. осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

6. представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

7. занятые граждане.

Правовой статус безработного гражданина характеризуется наличием у него прав, обязанностей, ответственностью. Согласно Закону РФ «О занятости населения в РФ» *граждане имеют право:*

1) на выбор места работы (ст. 8);

2) на консультацию, профессиональную ориентацию, содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологическую поддержку, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, получение информации в органах службы занятости (ст. 9);

3) на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации (ст. 10);

4) на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц (ст. 11).

Также безработным гражданам *гарантируются* (ст. 12 Закона РФ «О занятости населения в РФ»):

1. социальная поддержка в виде:

1.1. выплаты пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

1.2. выплаты стипендии в период прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

1.3. участия в оплачиваемых общественных работах. Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Общественные работы призваны обеспечивать осуществление потребностей территорий и организаций в выполнении работ, носящих временный или сезонный характер; сохранение мотивации у труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе или не имеющих опыта работы. Порядок организации общественных работ урегулирован Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ»[291].

2. осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;

3. бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.

Органы службы занятости содействуют безработным гражданам в переезде в другую местность для временного трудоустройства по имеющейся у них профессии (специальности), а также в переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства по имеющейся у них профессии (специальности). Данным гражданам оказывается в том числе финансовая поддержка, в которую включаются:

1. *при переезде в другую местность для временного трудоустройства:* оплата стоимости проезда к месту работы и обратно, за исключением случаев, когда переезд работника осуществляется за счет средств работодателя; суточные расходы за время следования к месту работы и обратно; оплата найма жилого помещения, за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику жилое помещение;

2. при переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства по направлению органов службы занятости: оплата стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства; суточные расходы за время следования к новому месту жительства; единовременное пособие, размер которого устанавливается в зависимости от территории переселения (ст. 22.1 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь. Правила оказания материальной помощи и условия ее выплаты устанавливаются Приказом Минтруда России от 29 июня 2012 г. № 10н «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными»[292].

Для *отдельных граждан, испытывающим трудности в поиске*

работы, государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»[293]. Статьей 21 данного закона установлено, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателя, численность работников которых составляет не менее чем 35 и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. Для исчисления квоты для приема инвалидов на работу в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки труда. Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Помимо квотирования, инвалидам предоставляются и иные гарантии в сфере трудовой занятости:

1. специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов должны быть должным образом оборудованы;

2. условия труда должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации инвалида;

3. работодатели предоставляют в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов: они обязаны ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о рабочих местах, выполнении квоты для приема на

работу инвалидов (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»);

4. осуществляется резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

5. создаются условия для предпринимательской деятельности;

6. проводится организация обучения инвалидов новым профессиям.

Увольняемым из организаций, от индивидуального предпринимателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, гражданам в соответствии с коллективными договорами, соглашениями гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – дошкольными образовательными организациями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Органы государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 14 до 18 лет осуществляют профориентационную работу с указанными лицами и обеспечивают диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. Ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработного детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, выплачивается пособие по безработице в течение 6 месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в данном субъекте РФ. Органы службы занятости в течение указанного срока осуществляют профессиональную ориентацию, направляют для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, организовывают трудоустройство лиц данной категории (ст. 9 Федерального закона от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»[294]).

Законами субъектов РФ, актами социального партнерства (коллективным договорами, соглашениями) могут

предоставляться дополнительные гарантии занятости отдельным категориям работников либо гарантии занятости, не предусмотренные законодательством РФ. Например, законом г. Москвы от 01 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в городе Москве»[295] инвалидам; несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет; лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в возрасте до 23 лет; выпускникам образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте до 26 лет, ищущим работу впервые, дополнительные гарантии занятости обеспечиваются в соответствии с законодательством города Москвы о квотировании рабочих мест.

А «Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу РФ на 2014–2016 годы» содержит правило, согласно которому работодатель разрабатывает мероприятия по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах (п. 8.9)[296].

Обязанности безработных граждан в Законе РФ «О занятости населения в РФ» напрямую не закреплены, но их можно определить, исходя из анализа норм указанного нормативного правового акта. Так, безработные граждане обязаны:

1. являться в органы службы занятости для перерегистрации не более двух раз в месяц (ст. 31, 35 Закона РФ «О занятости населения в РФ»);

2. участвовать по истечении трехмесячного периода безработицы в оплачиваемых работах или пройти обучение по направлению органов занятости населения (для лиц, указанных в законе) (ст. 35 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ»);

3. являться на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости (ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в РФ»);

4. являться в органы службы занятости для получения направления на работу (обучение) (ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в РФ);

5. сообщать в орган службы занятости о самостоятельном трудоустройстве, поступлении на обучение по очной форме, призыве на военную службу (ст. 3, 10, 35 Закона РФ «О занятости населения в РФ»);

6. выбрать один из предложенных органом службы занятости вариантов подходящей работы (ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение

обязанностей, установленных Законом РФ «О занятости населения в РФ», безработным гражданам выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости (ст. 35).

Выплата пособия по безработице *прекращается* в случаях:

1. длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;

2. попытки получения пособия по безработице обманным путем.

Выплата пособия по безработице может быть *приостановлена* на срок до трех месяцев в случаях:

1. отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;

2. отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

3. явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;

4. нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного;

5. самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Размер пособия по безработице может быть *сокращен на 25 %* на срок до одного месяца в случаях:

1. неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

2. отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (обучение).

Для реализации безработным гражданином права на труд органы службы занятости должны предоставить ему как минимум два варианта подходящей работы. *Подходящей работой* (ст. 4 Закона РФ «занятости населения в РФ») считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

По мнению ученых санкт-петербургской школы трудового права, в законе «О занятости населения в РФ» установлены

признаки подходящей работы для двух категорий безработных[297].

К *первой категории* относятся безработные, имеющие опыт работы без длительного перерыва в работе (более года) перед обращением в службу занятости, уволенные по основаниям, не связанным с виной работника. Подходящей для них считается следующая работа, которая соответствует:

1. профессиональной пригодности работника (с учетом уровня профессиональной подготовки);
2. условиям (трудовой функции, занимаемой должности, уровню заработка) последнего места работы (за исключением общественных оплачиваемых работ);
3. состоянию здоровья работника;
4. транспортной доступности;
5. требованиям, правилам и нормам по охране труда.

Ко второй категории безработных отнесены лица:

1. впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации;
2. длительное время (более одного года) не работавшие;
3. состоящие на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавшие;
4. прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедшие из членов крестьянского (фермерского) хозяйства;
5. направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия;
6. уволенные более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ;
7. отказавшиеся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
8. обратившиеся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей для второй категории безработных граждан считается любая оплачиваемая работа (включая работу временного характера или общественные работы), требующая или не требующая предварительной подготовки, которая соответствует:

1. состоянию здоровья работников;
2. требованиям трудового законодательства;
3. не связана с переменой места жительства (без согласия) гражданина.

Предлагаемый средний заработок должен быть не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке[298]. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ.

7.6. Порядок регистрации безработных граждан

Порядок регистрации безработных граждан, порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и требования к подбору подходящей работы устанавливаются постановлением Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891.

Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы. Регистрации в целях поиска подходящей работы подлежат граждане независимо от их места жительства в РФ, а также пребывания на территории РФ. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина[299] не позднее 11 дней со дня предъявления органами службы занятости следующих документов:

Таблица 7.1. Документы, необходимые для регистрации гражданина в целях поиска подходящей работы

Граждане	Документы
Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, ищущие работы и готовые к ней приступить (п. 7 постановления Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891)	Паспорт или документ, его заменяющий. Трудовая книжка или документ, ее заменяющий. Документы об образовании, квалификации, обучении, ученых степенях и ученых званиях. Справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы[1]. Индивидуальная программа реабилитации (для граждан, относящихся к категории инвалидов)
Трудоспособные граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), обратившиеся в органы службы занятости по месту жительства, готовы приступить к работе или профессиональной подготовке по направлению органов службы занятости(п. 8 постановления Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891)	Паспорт. Документ об образовании. Индивидуальная программа реабилитации (для граждан, относящихся к категории инвалидов)

[300]

Особые требования к документам предоставляются в отношении отдельных категорий граждан:

1. гражданин, относящийся к категории инвалидов, дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда;

2. иностранные граждане и лица без гражданства могут быть поставлены на регистрационный учет в центре занятости населения при предъявлении документов, удостоверяющих личность иностранного гражданина и лица без гражданства.

При поступлении в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения – работодателей сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях, которые являются подходящими для зарегистрированных граждан, им в устной (по телефону) или письменной (почтовое отправление,

электронная почта) форме предлагается в течение 3-х дней посетить указанные учреждения для подбора подходящей работы. Течение трехдневного срока начинается со дня, следующего за днем предложения гражданину посетить центр занятости населения для подбора подходящей работы. С учетом режима работы центра занятости населения указанный срок исчисляется в рабочих днях.

При постановке на регистрационный учет в целях поиска подходящей работы гражданам осуществляется подбор подходящей работы (при наличии подходящей работы выдается не более двух направлений на работу) и устанавливается срок (дата) посещения центра занятости населения для подбора подходящей работы. Дополнительно граждан следует информировать о том, что в случае их нетрудоустройства и при наличии необходимых документов в установленный срок будет принято решение о признании или отказе в признании безработными. Результаты посещения работодателей учитываются при принятии решения о признании зарегистрированных граждан безработными.

Зарегистрированным гражданам, не относящимся к категориям, указанным в п. 7 и 8 постановления Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891[301], даты очередных посещений для подбора подходящей работы могут не устанавливаться. При этом органу исполнительной власти субъекта РФ целесообразно установить единый для центров занятости населения режим работы по приему зарегистрированных граждан, которым не устанавливаются даты посещений для подбора подходящей работы. Указанных зарегистрированных граждан следует информировать о том, что по истечении месяца со дня последнего посещения центра занятости населения для подбора подходящей работы они подлежат снятию с регистрационного учета в целях поиска подходящей работы в связи с длительной (более одного месяца) неявкой.

Снятие с регистрационного учета зарегистрированных граждан осуществляется государственными учреждениями службы занятости населения в следующих случаях:

1. трудоустройство. Сведения о трудоустройстве содержатся в представленных гражданами или полученных центром занятости населения от работодателей направлениях на работу, выданных гражданам при предыдущем посещении центра занятости населения, копиях приказов о приеме на работу, справок работодателей, содержащих сведения о приеме на работу, предъявленных гражданами трудовых договорах, договорах гражданско-правового характера;

2. длительная (более одного месяца со дня последнего посещения службы занятости населения для подбора подходящей работы) неявка в государственное учреждение службы занятости населения;

3. осуждение к исправительным работам, к наказанию в виде лишения свободы;

4. отказ от посредничества государственного учреждения службы занятости населения (по личному письменному заявлению гражданина). Если гражданин не желает осуществлять поиск подходящей работы при содействии центра занятости населения, он путем предоставления личного письменного заявления информирует центр занятости населения об отказе от посредничества органов службы занятости. Указание в заявлении причин отказа не требуется. Принятие решения о снятии с регистрационного учета безработного гражданина на основании устной информации, полученной по телефону, может повлечь принятия решения об отмене данного решения, и, как следствие, недоплату или переплату пособия по безработице. Снятие с регистрационного учета осуществляется со дня регистрации указанного заявления;

5. смерть гражданина.

Правила регистрации безработных граждан. При регистрации безработных граждан государственные учреждения службы занятости населения вправе направлять запросы, в том числе в электронной форме, с целью подтверждения достоверности сведений и подлинности документов, предъявленных зарегистрированными гражданами для признания их безработными, в органы государственной власти, органы местного самоуправления, учреждения и организации.

Порядок и условия признания гражданина безработным (ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в РФ») предусматривают одним из условий принятия центром занятости населения решения о признании зарегистрированного безработным наличие всех документов:

Таблица 7.2. Документы, необходимые для принятия решения о признании гражданина безработным

Граждане	Документы
Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, ищущие работы и готовые к ней приступить (п. 7 постановления Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891)	Паспорт или документ, его заменяющий. Трудовая книжка или документ, ее заменяющий. Документы об образовании, квалификации, обучении, ученых степенях и ученых званиях. Справка о среднем заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы. Индивидуальная программа реабилитации (для граждан, относящихся к категории инвалидов)

Граждане	Документы
Трудоспособные граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), обратившиеся в органы службы занятости по месту жительства, готовы приступить к работе или профессиональной подготовке по направлению органов службы занятости(п. 8 постановления Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891)	Паспорт. Документ об образовании. Индивидуальная программа реабилитации (для граждан, относящихся к категории инвалидов)

Перечень документов, необходимых центру занятости населения для принятия решения о признании зарегистрированного гражданина безработным, является

исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Кроме этого, закон не содержит исключений (случаев), предусматривающих возможность признания зарегистрированного гражданина безработным при наличии иных обстоятельств.

Относительно такого документа, как справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, у Минтруда России и Конституционного Суда РФ имеются различные точки зрения.

Так, Минтруд России[302] разъясняет, что перечень документов, необходимых центру занятости населения для принятия решения о признании зарегистрированного гражданина безработным, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Кроме этого, закон не содержит исключений (случаев), предусматривающих возможность признания зарегистрированного гражданина безработным при наличии иных обстоятельств. В этой связи не допускается замены справки о среднем заработке заявлением гражданина о согласии на получение пособия по безработице в размере его минимальной величины либо о невозможности представить справку о среднем заработке. Также не может быть произведено изъятие справки о среднем заработке из находящегося в архиве личного дела получателя государственных услуг (для граждан, ранее состоявших на регистрационном учете), поскольку при снятии безработного гражданина с регистрационного учета личное дело получателя государственных услуг в области содействия занятости населения направляется на хранение в архив в установленном порядке. Изъятие документов из сброшюрованного, прошитого и пронумерованного дела невозможно, так как является нарушением законодательства об архивном деле. Учитывая изложенное, *если центр занятости населения не располагает всеми документами, то основания для принятия решения о признании или отказе в признании зарегистрированного гражданина безработным отсутствуют.*

Конституционный Суд РФ в своем постановлении от 06 октября 2015 г. № 24-П[303] указал, что сформулированный в п. 3 ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в РФ» перечень категорий граждан, которые не могут быть признаны безработными, не включает лиц, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, но не представивших органам службы занятости документ, содержащий сведения о размере среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы; взаимосвязанные положения п. 1 и 2 той же статьи… не предполагают возможность отказа органов службы

занятости в признании безработными трудоспособных граждан, относящихся к категориям лиц, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность или стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, только на том основании, что ими не представлена справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.

От размера среднего заработка лиц, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность или стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, не зависит ни сама возможность надлежащего осуществления органами службы занятости возложенных на них функций по предоставлению указанным категориям граждан мер государственной поддержки в области содействия занятости и защиты от безработицы, ни виды и объем соответствующих мер, в том числе размеры причитающихся им социальных выплат. В противном случае для данных лиц создавались бы искусственные препятствия для признания их безработными и реализации ими прав, гарантированных законом безработным гражданам в целях оказания помощи в трудоустройстве и социальной поддержки в период безработицы, чем нарушалось бы право граждан на защиту от безработицы, закрепленное ст. 37 (ч. 3) Конституции РФ. *Таким образом, отсутствие справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы у гражданина, ищущего работу, не может быть основанием для отказа органов службы занятости в признании безработными граждан… только на том основании, что ими не представлена справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.*

Постановка на регистрационный учет безработных граждан осуществляется путем внесения в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения – физических лиц сведений о признании указанных граждан безработными. О факте признания безработным и постановке на регистрационный учет гражданин уведомляется письменно (под роспись).

Постановка на регистрационный учет безработных граждан не осуществляется, если в отношении зарегистрированных граждан государственными учреждениями службы занятости населения приняты решения об отказе в признании их безработными в следующих случаях:

1. отказ гражданина от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, в течение 10 дней со дня

постановки на регистрационный учет для поиска подходящей работы;

2. два отказа гражданина, впервые ищущего работу (ранее не работавшего), и при этом не имеющего профессии (специальности), от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работы временного характера;

3. неявка гражданина без уважительных причин в течение 10 дней со дня постановки на регистрационный учет в целях поиска подходящей работы в государственное учреждение службы занятости населения для подбора подходящей работы. Приказом Минтруда России от 15 января 2013 г. № 10н утвержден перечень документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки в государственные учреждения службы занятости населения граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, и безработных граждан (листок нетрудоспособности; документы, подтверждающие период участия в осуществлении правосудия в качестве присяжного или арбитражного заседателя; документы, подтверждающие факты пожара, аварий систем водоснабжения, отопления и чрезвычайных обстоятельств и др.)[304]. При предъявлении гражданами документов, подтверждающих наличие уважительности причин неявки, указанные учреждения принимают решение о признании таких граждан безработными и осуществляют постановку их на регистрационный учет;

4. неявка гражданина в срок, установленный государственными учреждениями службы занятости населения, для принятия решения о признании его безработным. Государственные учреждения службы занятости населения устанавливают безработным гражданам сроки посещения (не более двух раз в месяц) для подбора им подходящей работы. Безработные граждане письменно (под роспись) уведомляются о дате следующего посещения государственного учреждения службы занятости населения для подбора подходящей работы;

5. представление гражданином документов, содержащих заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, других недостоверных данных для признания его безработным.

Государственные учреждения службы занятости населения уведомляют зарегистрированного гражданина письменно (под роспись) или в форме почтового отправления об отказе в признании их безработными и постановке на регистрационный учет в течение суток со дня принятия такого решения.

Снятие с регистрационного учета безработных граждан осуществляется государственными учреждениями службы

занятости населения в следующих случаях:

1. признание гражданина занятым;

2. прохождение профессионального обучения или получение дополнительного образования по направлению государственных учреждения службы занятости населения с выплатой стипендии;

3. длительная (более одного месяца со дня последнего посещения государственного учреждения службы занятости населения для регистрационного учета и подбора подходящей работы) неявка в государственное учреждение службы занятости населения без уважительных причин;

4. переезд, переселение в другую местность;

5. попытка получения либо получение пособия по безработице обманным путем;

6. осуждение к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

7. начисление пенсии либо назначение страховой пенсии по старости, в том числе досрочно, либо назначение пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

8. отказ от посредничества государственного учреждения службы занятости населения (по личному письменному заявлению безработного гражданина);

9. смерть безработного гражданина.

Государственные учреждения службы занятости населения письменно в форме почтового отправления уведомляют безработных граждан о снятии их с регистрационного учета в трехдневный срок со дня снятия с регистрационного учета.

Граждане, которым было отказано в признании безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными (ч. 4 ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в РФ».

7.7. Пособие по безработице

Несмотря на то, что помимо выплаты пособия по безработице государство предоставляет гражданам различные виды социальной поддержки[305], оно является основой материального положения безработного. Пособие по безработице назначается лицу, прошедшему процедуру регистрации безработных граждан и признанному органом службы занятости безработным.

Порядок определения размеров пособия по безработице. Пособие по безработице выплачивается гражданам, уволенным по любым основаниям, кроме виновных оснований, предусмотренных законодательством РФ, и устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей недели).

Для отдельных категорий граждан пособие по безработице выплачивается в размере минимальной величины пособия по безработице[306]. К ним относятся лица (ч. 2 ст. 30 Закона РФ «О занятости населения в РФ»):

1. впервые ищущие работу (ранее не работавшие);

2. стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

3. уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

4. уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшие в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель;

5. направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия.

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, пособие по безработице, установленное в размере минимальной величины, увеличивается на размер районного коэффициента.

Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством РФ о социальной

защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча[307].

Условия и сроки выплаты пособия по безработице определены в ст. 31 Закона РФ «О занятости населения в РФ». Пособие по безработице выплачивается гражданам, с первого дня признанным в установленном порядке безработными. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, признанным безработным, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (за вычетом выходного пособия), пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Каждый период выплаты пособия по безработице *не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев,* за исключением отдельных категорий безработных граждан. Так, для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших); стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенных за нарушение трудовой дисциплины и иные виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; уволенных по любым основания в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель, а также для граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, каждый период выплаты пособия по безработице *не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 месяцев.* При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице. При этом общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в

установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию установлены в ст. 32 Закона РФ «О занятости населения в РФ». Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице устанавливается приказом Минтруда России от 29 июня 2012 г. № 10н «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными»[308]. При этом общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа указанных лиц (мужчины, не достигшие возраста 60 лет и женщины, не достигшие возраста 55 лет, имеющие страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет соответственно), уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам страховой пенсии по старости, установленным Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»[309], включая сумму фиксированной выплаты к страховой пенсии. По достижении возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, получатель пенсии вправе осуществить переход на страховую пенсию по старости. Правила, согласно которым органы службы занятости осуществляют выдачу предложения о досрочном назначении пенсии безработным гражданам, определяются приказом Минтруда России от 29 июня 2012 г. № 10н «Об

утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными».

При поступлении на работу или возобновлении иной оплачиваемой деятельности, при условии, что за эти периоды начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, выплата пенсии, установленной безработным гражданам, прекращается; после прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата этой пенсии восстанавливается.

Размеры пособия по безработице регламентированы в ст. 33 Закона РФ «О занятости населения в РФ».

Таблица 7.3. Размеры пособия по безработице

Граждане	Размер пособия по безработице
Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, ищущие работы и готовые к ней приступить, уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшие оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем, и признанным в установленном порядке безработными	В первом (12-месячном) периоде выплаты: в первые три месяца — в размере 75 % среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре месяца– в размере 60%; в дальнейшем — в размере 45 %, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице[1] и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента; Во втором (12-месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента
Трудоспособные граждане, признанные в установленном порядке безработными, в том числе: Впервые ищущие работу (ранее не работавшие); Стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;	В первом (6-месячном периоде) — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента; Во втором (6-месячном) периоде — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента

Граждане	Размер пособия по безработице
Прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность; Уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; Уволенные в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшие в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель; Направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия; Вышедшие из крестьянского (фермерского) хозяйства	

Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера осуществляются по решению органов службы занятости населения с обязательным уведомлением безработного (ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

Таблица 7.4. Прекращение, приостановка выплаты и снижение (сокращение) размера пособия по безработице

Прекращение выплаты пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного	Приостановка выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев	Снижение (сокращение) размера пособия по безработице на 25 % на срок до одного месяца
Признание гражданина занятым; Прохождение профессионального обучения или получение дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии. Длительная (более месяца) неявка безработного в органы службы занятости без уважительных причин; Переезд или переселение безработного в другую местность; Попытка получения либо получение пособия по безработице обманным путем; Осуждение лица, получающего пособие по безработице, к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;	Отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы; Отказ по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; Явка безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;	Неявка без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости; Отказ без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу

Прекращение выплаты пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного	Приостановка выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев	Снижение (сокращение) размера пособия по безработице на 25 % на срок до одного месяца
Назначение пенсии либо назначение страховой пенсии (в том числе досрочно), либо назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению; Отказ от посредничества органов службы занятости (по личному заявлению гражданина); Смерть безработного	Увольнение с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, а также отчисление гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия; Нарушение безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного; Самовольное прекращение гражданином обучения по направлению органов службы занятости	

Контрольные вопросы и задания

1. Государственная служба занятости населения и ее полномочия.
2. Частные агентства занятости и их полномочия в сфере занятости населения.
3. Занятость: понятие, характеристика. Укажите круг лиц, считающихся занятыми.
4. Понятие безработного, его основные права и обязанности.
5. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Что такое «подходящая работа»?
6. Определите порядок регистрации безработных граждан.
7. Пособие по безработице: понятие, размер, порядок выплат.
8. Квотирование рабочих мест.

notes

Сноски

1

Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. – М.: Норма, 2003. – С. 20.

2

Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М.: Издат. дом «Правоведение», 2008. – С. 30.

3

Трудовое право: в 2 т. Т. 1: учебник для академического бакалавриата/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – М.: Юрайт, 2014. – С. 36.

4

Трудовое право России: учебник для вузов/ *А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко* и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. – С. 18.

5

Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: Общая часть/ под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – С. 84–87.

6

Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор/ науч. ред. д-р юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. – СПб.: Изд-во Р. Арсланова «Юридический центр Пресс», 2007. – С. 103–109, 114–115.

7

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – С. 346–353, 359.

8

Теория государства и права: курс лекций/ под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М.: Юристъ, 2004. – С. 396, 399; Теория государства и права: учебник для вузов/ отв. ред. д. ю.н., проф. В. Д. Перевалов. – М.: Норма, 2005. – С. 176.

9

Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 176.

10

Трудовое право: учебник для бакалавров/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – М.: Юрайт, 2012. – С. 16.

11

Трудовое право России: учебник/ под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – М.: Норма, 2010. – С. 98–99.

12

Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 176.

13

Явич Л. С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования // Вопросы общей теории советского права. – М.: Госюриздат. 1960. – С. 60.

14

Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 174.

15

Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М., 1985. – С. 59; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 36.

16

Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 30–31; Трудовое право России: учебник для вузов/ *А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко* и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 30–31; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 36–38.

17

Трудовое право: учебник для бакалавров/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 22–23; Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. – Томск, 1998. – С. 41.

Шаповал Е. А. Система трудового права и система источников трудового права// Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 7–13.

19

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 36–37.

20

Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 30–31; Трудовое право: учебник для бакалавров/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 23.

21

Трудовое право России: учебник для вузов/ *А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко* и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 31.

22

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 37.

23

Теория государства и права: учебник для вузов/ отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 174.

Лушникова М. В., Лушникое А. М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Изд-во Р. Арсланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С. 405.

Радько Т. Ф. Методологические вопросы познания функций права. – Волгоград, 1974. – С. 111.

Радько Т. Н. Понятие и виды функций социалистического права// Вопросы теории государства и права. – Вып. 2. – Саратов, 1971. – С. 108.

27

Толкунова В. Н. Трудовое право: курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – С. 20–22; Трудовое право России: учебник/ Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. – СПб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. – С. 23–36; *Миронов В. И.* Трудовое право: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2009. – С. 37.

28

Советское трудовое право: вопросы теории/ С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский; отв. ред.: С. А. Иванов. – М.: Наука, 1978. – С. 23.

Пашков А. С. Основные функции советского трудового права// Правоведение. – 1977. – № 5. – С. 67.

30

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. – С. 353.

31

Радько Т. Ф. Методологические вопросы познания функций права. – Волгоград, 1974. – С. 71.

32

Александров Н. Г., Зайкин А. Д., Лившиц Р. Г. Основной закон о труде. – М., 1972. – С. 13–16; Экономическая политика КПСС, труд и право: Вопросы трудового права в свете решений XXIV съезда КПСС/ под ред. Н. Г. Александрова. – М., 1973. – С. 10–11.

Зайкин А. Д. XXV съезд КПСС и развитие советского трудового права// Вестник МГУ. Право. – 1976. – № 3. – С. 12.

Пашков А. С. Основные функции советского трудового права// Правоведение. – 1977. – № 5. – С. 70; Советское трудовое право: учебник/ под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М., 1988. – С. 50–53.

Шкатулла В. И. Функции советского трудового права: автореф. дис. … канд. юрид. наук. – М., 1980. – С. 7.

36

Курс российского трудового права/ под ред. Е. Б. Хохлова. – С. 236.

Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 120.

38

Трудовое право/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 30; Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 78; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 42.

39

Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 75.

Трудовое право/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 30; Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 75–76; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова – С. 42–44; Трудовое право России/ *А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко* и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 54.

41

Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – С. 63–64.

42

Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – С. 63–64.

43

Трудовое право/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 26.

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)// Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.)// Российская газета. – 1998. – 10 дек.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г.// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

О применении судами Российской Федерации ТК РФ: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2// Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 3.

49

О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норма международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № *5* // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12.

50

Трудовое право России/ *А. В. Заегородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко* и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 64–65.

51

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 1. – С. 519–545.

Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. – М.: Норма, 2003. – С. 31–34.

Российская газета. – 1998. – № 238.

Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 2. – Ст. 163.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03 мая 1996 г.// Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17–67.

Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.

Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3284.

Горохов Б. А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2013. – С. 24–28.

59

О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

60

О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 2. – Ст. 163.

Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4649.

Ведомости ВС СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – 1919–1956. Т. 1. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 209–210.

О воинской обязанности и военной службе: федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 13. – Ст. 1475.

Об альтернативной гражданской службе: федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3030.

О военном положении: федеральный конституционный закон от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 5. – Ст. 375; О чрезвычайном положении: федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 23. – Ст. 2277.

Карпухин Д. Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. – М.: ИЭ РАН, 2014. – С. 10.

О Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны»: постановление VII съезда ФНПР от 14 января 2011 г.// Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 87.

Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.

Теория государства и права/ отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 169.

Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: автореф. дис. …канд. юрид. наук. – М., 2008. – С. 7.

Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: механизм, источники и особенности: дис. …канд. юрид. наук. – СПб., 2006. – С. 67.

Керимов Д. А. Философские проблемы права. – М.: Мысль. 1972. – С. 222; Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в России // Трудовое право. – 2007. – № 10. – С. 53.

Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в России // Трудовое право. – 2007. – № 10. – С. 53.

Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 170.

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 65–69; Ершова Е. А. Трудовое право в России. – М.: Статут, 2007. – С. 112–164.

Теория государства и права / отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 337.

81

Корольков П. А. Влияние практики Европейского Суда по правам человека в сфере толкования и применения конвенционных уголовно-процессуальных норм на развитие международного права и российского законодательства: автореф. дис. …канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 18.

82

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 68.

83

Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: автореф. дис. …д-ра юрид. наук. – М., 2008. – С. 11.

Трудовое право: учебник для бакалавров/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 32–33.

85

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 69.

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 69–70.

Теория государства и права/ отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 173.

Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: автореф. дис….д-ра юрид. наук. – С. 16.

Трудовое право/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 32.

90

Об утверждении Правил по охране труда в строительстве: приказ Минтруда России от 01 июня 2015 г. № 336н // Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, занятых на подземных работах: приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 г. № 996н // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 33; Об утверждении Порядка оформления и выдачи заключения о привлечении и об использовании иностранных работников: приказ Минтруда России от 24 октября 2014 г. № 795н// Российская газета. – 2015. – 30 января; Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте: приказ Минтруда России от 28 марта 2014 г. № 155н// Российская газета. – 2014. – 5 ноября; Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению: приказ Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н// Российская газета. – 2014. – 28 марта; Об утверждении Макета профессионального стандарта: приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н// Российская газета. – 2013. – 5 июня; Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н// Российская газета. – 2011. – 28 октября; Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты: приказ Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н// Российская газета. – 2009. – № 181.

91

О распространении на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, ограничений, запретов и обязанностей: приказ Минстроя России от 13 июля 2015 г. № 500/пр// Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации по видам экономической деятельности: приказ Минстроя России от 14 апреля 2015 г. № 273/пр// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 40.

92

Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Вспомогательная деятельность в области государственного управления», «Деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования; технических испытаний, исследований и анализа»: приказ Минкулыуры России от 18 декабря 2015 г. № 3148// Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Об утверждении Порядка аттестации специалистов в области сохранения объектов культурного наследия (за исключением спасательных археологических полевых работ), в области реставрации иных культурных ценностей: приказ Минкулыуры России от 05 мая 2012 г. № 474// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2012. – № 46.

93

Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей: приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2004. – № 45.

Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: приказ Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293// Доступ из СПС «Консультант-Плюс».

95

Об утверждении Регионального перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовок работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), расположенных на территории Московской области: распоряжение Мособлтруда от 06 июля 2011 г. № 26-Р// Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Об утверждении Положения о государственном управлении охраной труда и внутриведомственном государственном контроле за соблюдением требований охраны труда на территории Ленинградской области: постановление Правительства Ленинградской области от 26 августа 2004 г. № 176// Вестник Правительства Ленинградской области. – 2004. – № 29.

Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 42. – Ст. 5607.

Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6991.

Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.

Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.

Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 16. – Ст. 551.

Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 42. – Ст. 5005.

107

О Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: закон Московской области от 03 декабря 1999 г. № 82/99-ОЗ // Подмосковные известия. – 1999. – № 239.

Подробнее о разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений рассмотрено в параграфе 2 настоящей главы.

109

Нуртдинова А. Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // Журнал российского права. – 2003. – № 7. – С. 29–38; Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. – сост. Е. С. Герасимова. – С. 74.

110

Теория государства и права:/ отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 173.

Подробнее характеристика соглашения и коллективного договора как форм трудового права представлена в параграфе 2 настоящей главы.

112

О международных договорах РФ: федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ// Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 29. – Ст. 2757.

113

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за январь – июль 2014 г.

Российская газета. – 1995. – 5 апреля.

Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 2. – Ст. 163.

Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4.

Бюллетень международных договоров. – 2005. – № 10.

Бюллетень международных договоров. – 2014. – № 11.

Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 5. – Ст. 541.

Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 46. – Ст. 5422.

Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 11. – Ст. 1579.

Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Российская газета. – 1998. – 16 декабря.

Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 20. – Ст. 1924.

Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 34. – Ст. 4428.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. – Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 2031–2035.

Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3284.

Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1995. – № 5.

Поленина С. В., Сильченко Н. В. Научные основы типологии нормативно-правовых актов в СССР. – М., 1987. – С. 69; *Чуча С. Ю.* Трудовой кодекс в системе источников российского трудового права// Трудовое право. – 2004. – № 1. – С. 69.

Чуча С. Ю. Указ. соч. – С. 29.

Чуча С. Ю. Указ. соч. – С. 34.

Тодэ Н. О. Содержание коллективного договора: правовые аспекты// Справочник кадровика. – 2008. – № 1. – С. 6–16.

135

Трудовое право России/ под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – С. 52; *Лушникое А. М., Лушникоеа М. В.* Курс трудового права. – С. 611; Трудовое право России/ под ред. А. М. Куренного. – С. 60.

Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 17. – Ст. 888.

137

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2011. – С. 49.

Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: Общая часть/ под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – С. 556.

141

Трудовое право России/ *А. В. Заегородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко* и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 187–188.

Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1152.

Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49. – Ст. 7333.

Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 52. – Ст. 7571.

Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 29. – Ст. 2757.

Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 8. – Ст. 801.

Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 22. – Ст. 2663.

Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2016. – № 4.

150

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников: федеральный закон от 02 апреля 2014 г. № 56-ФЗ// Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 14. – Ст. 1548.

Ведомости СНД и ВС РФ. – 1991. – № 51. – Ст. 1798.

Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Бюллетень ВЦСПС. – 1954. – № 8.

155

В. В. Федин настаивает на необходимости различать понятие «сторона трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» и «участник трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». По его мнению, сторона соответствующих отношений – это лицо, которое от своего имени приобретает определенные права и обязанности, наделяется юридическими гарантиями и самостоятельно несет предусмотренную законом ответственность. Участник же «принимает участие» в данных отношениях, действуя от имени и в интересах стороны. Ученый указывает также, что в некоторых отношениях, составляющих предмет трудового права, сторона и участник совпадают в одном лице (например, работник). В отношениях по ведению коллективных переговоров стороной выступает работодатель – юридическое лицо, а непосредственно участвует в них его представитель// Федин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: монография. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – С. 34.

156

Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 56.

157

Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 54.

158

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. – С. 758.

159

Решение об учреждении должности нотариуса оформляется приказом территориального органа Министерства юстиции Российской Федерации (п. 3 Приказа Минюста Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. № 430 «Об утверждении Порядка учреждения и ликвидации должности нотариуса»). О присвоении претенденту статуса адвоката квалификационная комиссия в семидневный срок со дня принятия соответствующего решения уведомляет территориальный орган Министерства юстиции Российской Федерации, который в месячный срок со дня уведомления вносит сведения об адвокате в региональный реестр и выдает адвокату соответствующее удостоверение (ч. 1 ст. 15 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»).

160

Головина С. Ю. Трудовое право/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 55.

161

Трудовое право России/ под ред. О. В. Смирнова. – М.: Проспект. 2005. – С. 77.

162

Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права: курс лекций/ под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М.: Юрист, 2007. – С. 189.

Федин В. В. Указ. соч. – С. 67.

В качестве исключения ТК РФ в числе оснований возникновения трудовых отношений называет фактическое допущение к работе уполномоченным лицом (ст. 16). Однако это не умаляет роли трудового договора, так как даже при фактическом допущении законодатель обязывает работодателя заключить трудовой договор; аналогичное правило должно распространяться на случай подмены трудового договора договором гражданско-правового характера.

165

А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Курс трудового права. – С. 288.

Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. – № 4.

167

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда. 1991. – С. 1703–1710.

Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.

Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 41. – Стр. 8220-8235.

Российская газета. – 2011. – 19 октября.

Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 39. – Ст. 3796.

Собрание законодательства РФ. – 1993. – № 18. – Ст. 1602.

173

Статья 52 Воздушного кодекса РФ от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ// Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 12. – Ст. 1383.

Статья 25 Федерального закона от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ»// Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 2. – Ст. 169.

175

Статья 11[1] Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в РФ»// Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 17. – Ст. 888.

Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 30. – Ст. 1792.

Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 33. – Ст. 1913.

Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.

Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 35. – Ст. 4407.

При этом иностранные граждане допускаются лишь к тем сведениям, в отношении которых выполнены процедуры, предусмотренные Положением о подготовке к передаче сведений, составляющих государственную тайну, другим государствам, утвержденным постановлением Правительства РФ от 02 августа 1997 г. № 973.

183

Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2005. – С. 68.

Таль Л. С. Очерки промышленного права. – М.: Моск. науч. изд-во, 1916. – 225 с.

185

Советское трудовое право/ под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – М.: Юрид. лит., 1985. – С. 144–145.

Трудовое право/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 60.

187

Согласно ст. 8 «Основ законодательства Российской Федерации о нотариате» нотариус, занимающийся частной практикой, вправе нанимать и увольнять работников.

188

Федеральным законом от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» установлено, что адвокат вправе иметь помощников. Помощник адвоката принимается на работу на условиях трудового договора (ст. 27). Адвокат, имеющий адвокатский стаж не менее пяти лет, вправе иметь стажеров. Стажер адвоката принимается на работу на условиях трудового договора, заключенного с адвокатским образованием, а в случае, если адвокат осуществляет свою деятельность в адвокатском кабинете, – адвокатом, в адвокатском кабинете которого работает стажер.

189

Гражданская дееспособность достигается в полном объеме до наступления возраста 18 лет в следующих случаях: при вступлении в брак до достижения возраста 18 лет, когда законом допускается такая возможность (ст. 21 Гражданского кодекса Российской Федерации); если лицо, достигшее 16 лет, работает по трудовому договору или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью (ст. 27 ГК РФ).

Трудовое право/ *С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина.* – С. 64.

Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 21. – Ст. 1930.

193

Васильев В. А. Представительство в трудовых отношениях// Трудовое право. – 2006. – № 3. – С. 8.

194

Теория государства и права: учебник для вузов/ под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Перевалова. – 2-е изд., с изм. и доп. – М.: Норма, 2000. – С. 349; Общая теория государства и права. Академический курс: в 2 т./ под ред. проф. М. Н. Марченко. Т. 2. Теория права. – М.: Зерцало, 1998. – С. 279–280.

Миронов В. И. Трудовое право России// Трудовое право. – 2003. – № 7. – С. 8.

Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948.

Сойфер В. Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. – М.: Национальный институт бизнеса, 2005. – С. 68.

Гинзбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М, 1977.

Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. – М.: Вердикт. 1999. – С. 104; Сойфер В. Г. Указ. соч. – С. 70.

Скобелкин В. Н. Указ. соч. – С. 105.

Скобелкин В. Н. Указ. соч. – С. 142–144.

202

Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2. Ярославль, 1918. – С. 71; Трудовое право России: учебник/ под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – М.: Норма, 2008. – С. 104.

203

Басаргин И. Н. Трудовое право России: учебник/ под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – С. 102–105.

204

Трудовое право России: учебник для студентов высших учебных заведений/ под ред. д. ю.н., проф. А. М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – С. 82–83.

Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978; Гинзбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М., 1977; Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. – М., 1949.

Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. – М., 1966; *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения. – М., 1999; Российское трудовое право/ под ред. А. Д. Зайкина. – М., 2000; Басаргин И. Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: автореф. дис. ….канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2002.

207

Трудовое право России: проблемы теории: коллективная монография. – Екатеринбург: Издат. дом «Уральская государственная юридическая академия», 2006. – С. 156–158.

208

Лушникое А. М., Лушникоеа М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – С. 374, 711.

209

Лушникое А. М., Лушникоеа М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – С. 711–712.

Скобелкин В. Н. Указ. соч. – С. 142–147.

Скобелкин В. Н. Указ. соч. – С. 106–141.

Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М., 1985. – С. 48–49.

Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право// Государство и право. – 1996. – № 7; *Сыроватская Л. А.* Ответственность по трудовому праву. – М., 1974. – С. 174.

При этом необходимо иметь в виду, что отношения по организации и управлению трудом; отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений и отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях некоторые авторы объединяют в один вид правоотношений – социально-партнерские (коллективные) или коллективно-трудовые *(Р. З. Лившиц, А. Ф. Нуртдинова, М. В. Лушникова, А. М. Лушников)*.

Молодцов М. В., Головина С. Ю. Указ. соч. – С. 7.

216

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – С. 709.

217

Теория государства и права: учебник для вузов/ под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2000. – С. 361.

Лушников А. М., Лушникоеа М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник. – М.: Проспект, 2003. – С. 221.

219

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. – С. 221–225; Трудовое право России: учебник/ под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – С. 108.

Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 7. – Ст. 745.

221

Трудовое право России/ под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. – С. 110.

Российская газета. – 1995. – 5 апреля.

223

Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17 – 67.

224

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – С. 709.

225

Теория государства и права/ отв. ред. В. Д. Перевалов. – С. 230.

Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 13. – Ст. 1373.

Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 19.10.2015.

Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2007. – № 29.

Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 51. – Ст. 6270.

Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 13. – Ст. 1447.

231

Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами». Вып. XIX. – М., 1960. – С. 278 – 284.

232

Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами». Вып. XIX. – М., 1960. – С. 292 – 297.

Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 51. – Ст. 7449.

Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 51. – Ст. 7450.

235

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 10442 – 1044.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 10439 – 1040.

Ведомости Московской городской Думы. – 2010. – № 12. – Ст. 333.

Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 2015. – № 72.

Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 2014. – № 52.

Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Вестник Московской областной Думы. – 2000. – № 1.

Вестник Московской областной Думы. – 2000. – № 7.

243

Ежедневные Новости. Подмосковье. – 2015. – № 14.

Ежедневные Новости. Подмосковье. – 2016. – № 240.

Ведомости Законодательного Собрания Приморского края. – 2014. – № 103.

Вестник Законодательного собрания Ленинградской области. – 1999. – Вып. 6.

Бюллетень Законодательного Собрания и Администрации Пермской области. – 2005. – № 11.

Ведомости нормативных актов органов государственной власти Республики Коми. – 2004. – № 8. – Ст. 3323.

249

Информационный бюллетень Законодательного Собрания Краснодарского края. – 2001. – № 19 (49). – С. 61.

Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.

Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.

252

Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска: постановление Правительства РФ от 01 декабря 2005 г. № 713// Собрание законодательства РФ. – 2005. – № 50. – Ст. 5300.

253

Трудовое право России: в 2 т. Т. 1: учебник и практикум для академического бакалавриата/ под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафронова. – М.: Юрайт, 2015. – С. 198.

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 231.

Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

Трудовое право: в 2 т. Т. 1/ отв. ред. Ю. П. Орловский; ред. сост. Е. С. Герасимова. – С. 221.

257

О направлении рекомендаций (вместе с «Рекомендациями Федеральной службы по труду и занятости по вопросу определения полномочности представителей работодателей при заключении соглашений». «Рекомендациями Федеральной службы по труду и занятости по вопросу соблюдения трудового законодательства при увольнении работников в связи с ликвидацией организации», утв. на заседании рабочей группы по информированию и консультированию работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, протокол № 3 от 15.07.2014): письмо Роструда от 31 июля 2014 г. № 154-3-6// Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

258

Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. – М., 1960. – С. 292–297.

Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 51. – Ст. 7450.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1042–1044.

261

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1039–1040.

262

Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324.

Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 17. – Ст. 890.

264

Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению: приказ Минтруда России от 12 апреля 2015 г. № 869н// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2016. – № 4.

265

Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324.

Трудовое право России/ под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 10.

Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 18. – Ст. 2147.

Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 42. – Ст. 5005.

269

Российская газета. – 2013. – 14 августа.

Российская газета. – 2013. – 13 ноября.

Российская газета. – 2014. – 2 июля.

Российская газета. – 2014. – 28 марта.

Российская газета. – 2013. – 30 декабря.

Российская газета. – 2013. – 6 октября.

Российская газета. – 2013. – 28 мая.

Российская газета. – 2013. – 22 мая.

Российская газета. – 2013. – 26 июня.

Российская газета. – 2013. – 22 мая.

Российская газета. – 2013. – 13 июня.

Российская газета. – 2013. – 22 мая.

281

Российская газета. – 2013. – 30 января.

282

Вопросы Федеральной службы по труду и занятости: постановление Правительства Российской Федерации от 06 апреля 2004 г. № 156// Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 15. – Ст. 1448; Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324// Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 28. – Ст. 2901.

Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 22. – Ст. 2754.

284

О Главном управлении по труду и занятости населения Челябинской области: постановление Губернатора Челябинской области от 4 апреля 2008 г. № 108// Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

285

См.: http://szn74.ru/htmlpages/Show/overview/subordinate (дата доступа 19.02.2017).

286

О проведении оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости: приказ Минтруда России от 30 декабря 2014 г. № 1207// Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2015. – № 3.

287

О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 05 мая 2014 г. № 116-ФЗ// Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 19. – Ст. 2321.

288

Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2001. – С. 326.

289

Трудовое право России/ под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – С. 262–263.

Трудовое право/ отв. ред. Ю. П. Орловский. – С. 262.

291

Об утверждении Положения об организации общественных работ: постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. № 875// Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 29. – Ст. 3533.

Российская газета. – 2012. – 5 сентября.

Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 52. – Ст. 5880.

Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 2008. – № 57.

Действие указанного соглашения продлено на период 2017-2019 годов (Уведомление о регистрации Соглашения о внесении изменений в Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу РФ на 2014-2016 годы и продлении срока его действия с учетом внесенных изменений на период 2017 – 2019 годов: письмо Роструда от 27 июля 2016 г. № 2545-ТЗ// Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

297

Трудовое право России/ под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – С. 26.

298

О прожиточном минимуме в Российской Федерации: федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ// Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 43. – Ст. 4904.

299

Местом жительства гражданина признается место, где он постоянно или преимущественно проживает (ст. 20 Гражданского кодекса Российской Федерации). Место жительства иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации является жилое помещение, по адресу которого иностранный гражданин или лицо без гражданства зарегистрированы в порядке, установленном законодательством (ст. 2 Федеральным законом от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 30. – Ст. 3285).

Если заработная плата выдавалась в иностранной валюте, то органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу установленному в день увольнения гражданина. При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

301

О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работ, регистрации безработных граждан и требования к подбору подходящей работы: постановление Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891 // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 38. – Ст. 5103.

302

Информация Минтруда России от 05 марта 2013 г. «Ответы на вопросы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, по применению Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан, требований к подбору подходящей работы, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 07 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требований к подбору подходящей работы» // Солидарность. – 2012. – № 11.

303

Постановление Конституционного Суда РФ от 06 октября 2015 г. № 24-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 3 Закона Российской Федерации в связи с жалобой гражданина М. В. Чайковского» // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 41. – Ст. 5726.

304

Об утверждении перечня документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки в государственные учреждения службы занятости населения граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, и безработных граждан: приказ Минтруда России от 15 января 2013 г. № 10н // Российская газета. – 2013. – 25 января.

305

Законом «О занятости населения в РФ» предусмотрена возможность выплаты стипендий в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости населения; установлено право граждан участвовать в общественных оплачиваемых работах; осуществляется содействие в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости; оказывается материальная помощь органов службы занятости населения; устанавливается возможность досрочного назначения страховой пенсии по старости.

306

На 2017 год размер минимальной величины пособия по безработице составляет 850 рублей (Постановление Правительства РФ от 08 декабря 2016 г. № 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год»).

307

О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 21. – Ст. 699; О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча: федеральный закон от 26 ноября 1998 г. № 175-ФЗ// Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 48. – Ст. 5850.

308

Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными: приказ Минтруда России от 29 июня 2012 г. № Юн // Российская газета. – 2012. – 5 сентября.

309

Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6965.

310

На 2017 год размер максимальной величины пособия по безработице составляет 4900 рублей (Постановление Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2016 г. № 1326 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2017 год»).